ಸಂಪುಟ ೧೮ ಸಂಚಿಕೆ ೨ ಜೂನ್ ೧೯೯೭

ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ಪ್ರಪಂಚ

ವಾರ್ಷಿಕ ಚಂದಾ : ರೂ. 20
ಆಜೀವ ಚಂದಾ : ರೂ. 200

ಈ ಸಂಚಿಕೆಯಲ್ಲಿ

ಸಮನ್ವಯ ಸಮಿತಿ (ಭಾರತೀಯ ಸ್ಟೇಟ್ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಕನ್ನಡ ಸಂಘಗಳು)
ಭಾರತೀಯ ಸ್ಟೇಟ್ ಬ್ಯಾಂಕ್, ನಂ. ೨೨ ಜಯಚಾಮರಾಜೇಂದ್ರ ರಸ್ತೆ, ಬೆಂಗಳೂರು ೫೬೦ ೦೦೨

ಹಣ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ವಿಚಾರಗಳಿಗೆ ಮೀಸಲಾದ ತ್ರೈಮಾಸಿಕ

ಭಾರತೀಯ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಹಾಗೂ ಹೊಸ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳು

ಜಿ. ಎನ್. ನರಸಿಂಹಮೂರ್ತಿ

ಭಾರತೀಯ ಸ್ಟೇಟ್ ಬ್ಯಾಂಕ್, ಬೆಂಗಳೂರು

ಯಾವುದೇ ಬ್ಯಾಂಕು ತನ್ನ ಶಾಖೆಯನ್ನು ಎಲ್ಲೂ ತೆರೆಯದೆ ಇದ್ದರೂ ಜಗತ್ತಿನಾದ್ಯಂತ ವ್ಯವಹಾರಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವಂಥ ಕಾಲ ಬರುತ್ತದೆ. ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಗಾಬರಿಗೊಳಿಸುವ ವೇಗದಲ್ಲಿ ಬೆಳೆಯುತ್ತಿದೆ. ಭಾರತಿಯ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗೂ ಬದಲಾದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಬದಲಾಗಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ನಮ್ಮ ಮುಂದಿನ ಪೀಳಿಗೆಯವರು ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗನ್ನು ಬೇರೆ ರೀತಿಯಲ್ಲೇ ನೋಡುತ್ತಾರೆ.

ಜಗತ್ತಿನಾದ್ಯಂತ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ವ್ಯವಹಾರಗಳ ಸ್ವರೂಪ ರೆಪ್ಪೆ ಮಿಟುಕಿಸುವಷ್ಟರಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಲಾರದಷ್ಟು ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಹೊಂದುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಇಂದು ನಾವು ಕಾಣುತ್ತಿದ್ದೇವೆ. ಜಾಗತೀಕರಣದ ದನಿಗೆ ದನಿ ಸೇರಿಸುತ್ತಿರುವ ಭಾರತೀಯ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ರಂಗ ಕೂಡ ಬದಲಾಗುತ್ತಿದ್ದರೆ ಆಶ್ಚರ್ಯವಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಈ ತೆರನ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಂಗತಿಗಳ ಹೊರತಾಗಿ ಆಧುನಿಕ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಬಳಕೆಯೇ ಬಹು ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಅಗಾಧ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಭಾರತೀಯ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗಿಗೆ ಒಂದು ಹೊಸ ನೆಲಗಟ್ಟನ್ನು ಒದಗಿಸಿ, ಹೊಸ ಕ್ಷಿತಿಜಗಳಿಗೆ ಅದನ್ನು ಒಯ್ಯಲು ಭೂಮಿಕೆಯನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಿದೆ.

ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಎಷ್ಟಾಗಲಿ ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು. ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕವಾದ ಈ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಗ್ರಾಹಕರ ಅಪೇಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ಅರಿತುಕೊಂಡು ಅವನ್ನು ಈಡೇರಿಸುವುದೊಂದೇ ಮಾರ್ಗ ಎಂಬುದನ್ನು ಅವು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುತ್ತಿವೆ. ಈಗ್ಗೆ ಹತ್ತು ಹದಿನೈದು ವರ್ಷಗಳ ಕೆಳಗೆ ಇಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇರಲಿಲ್ಲ. ಆಗಲೂ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಮಹಾತ್ಮ ಗಾಂಧಿಯವರ "ಗ್ರಾಹಕನೇ ಬ್ಯಾಂಕಿನ ಅತಿ ಗಣ್ಯ ವ್ಯಕ್ತಿ" ಎಂಬುದನ್ನು ಧ್ಯೇಯವಾಗಿರಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದರೂ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಕರಣದ ಅನಂತರ ಸ್ಪರ್ಧೆ ಎನ್ನುವುದು ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗಿನಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲವಾಗಿ, ಸರ್ಕಾರದ ನೀತಿಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತರುವ ಅಭಿಕರ್ತೃಗಳಂತೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದವು. ಎಂಬತ್ತರ ದಶಕದಲ್ಲಿ ಆಧುನಿಕತೆಯ ಗಾಳಿ ರಾಜೀವ ಗಾಂಧಿಯವರ ಯುಗದಲ್ಲಿ ಬೀಸತೊಡಗಿತು. ದೇಶವನ್ನು ಇಪ್ಪತ್ತೊಂದನೆಯ ಶತಕಕ್ಕೆ ಒಯ್ಯುವ ಅವರ ಕನಸಿನ ಬೀಸಿನಲ್ಲಿ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳೂ ಬಂದವು. ಆಧುನಿಕ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಕ್ಕೆ ಸರಕಾರದಿಂದ ಹೊಸ ಬಗೆಯ ಸ್ವಾಗತ ದೊರೆಯಿತು. ಆದರೆ ದೇಶದ ಎಲ್ಲೆಡೆ ಈ ಸ್ವಾಗತದ ದನಿ ಕೇಳಿಬಂತು ಎನ್ನುವ ಹಾಗಿಲ್ಲ. ಆಧುನಿಕ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ನಿರುದ್ಯೋಗ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಉಲ್ಬಣಗೊಳಿಸುತ್ತದೆಂಬ ಭಯ, ಹೊಸ ಯಂತ್ರಗಳು ತಮ್ಮ ಪ್ರಾಧಾನ್ಯವನ್ನು ಕುಗ್ಗಿಸಬಹುದೆಂಬ ಸಂದೇಹಗಳು ಬ್ಯಾಂಕಿನ, ಇತರ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದ ನೌಕರ ವರ್ಗದಲ್ಲಿ ಮೂಡಿದ್ದರಿಂದ ನೌಕರವರ್ಗ ಗಣಕೀಕರಣವನ್ನು ಮನಃಪೂರ್ವಕ ಒಪ್ಪಲಿಲ್ಲ. ಎಂದೇ 80ರ ದಶಕದಲ್ಲಿ ರಂಗರಾಜನ್ ವರದಿಯ ಶಿಫಾರಸುಗಳು ಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಕಾರ್ಯಗತವಾಗಲಿಲ್ಲ. ರಂಗರಾಜನ್ ಸಮಿತಿಯ ಶಿಫಾರಸಿನಂತೆ ಈ ವೇಳೆಗೆ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳ ಗಣಕೀಕರಣ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಮುಗಿದು, ಗಣಕೀಕರಣದ ಕುರಿತ ಚರ್ಚೆ ಮುಗಿದ ವಿಷಯವಾಗಬೇಕಾಗಿತ್ತು. ಅಲ್ಲದೆ ಗಣಕೀಕರಣ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ನಿಧಾನಗತಿಯಲ್ಲಿ ಸಾಗಲು ಇನ್ನೂ ಕೆಲವು ಕಾರಣಗಳು ಮುಖ್ಯವೆಂದು ತೋರುತ್ತದೆ. ಎಂಬತ್ತರ ದಶಕದಲ್ಲಿ ಗಣಕಗಳ ಬೆಲೆ ಬಹಳ ದುಬಾರಿಯಾಗಿದ್ದು ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಸಂಪೂರ್ಣ ಗಣಕೀಕರಣಕ್ಕಾಗಿ ಅಗಾಧ ಗಾತ್ರದ ಬಂಡವಾಳವನ್ನು ಹೂಡಬೇಕಾಗಿತ್ತು. ಅನೇಕ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಇದಕ್ಕೆ ಸಿದ್ಧವಿರಲಿಲ್ಲ. ಗಣಕಗಳನ್ನು ಕುರಿತ ಅರಿವು ಸಿಬ್ಬಂದಿವರ್ಗದಲ್ಲಿ ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ ಇದ್ದು, ಅವರಿಗೆ ತರಬೇತಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಒದಗಿಸುವುದು ಸಹ ಒಂದು ದೊಡ್ಡ ಸವಾಲೇ ಆಗಿತ್ತು.

ಹೀಗೆ ಹಲವು ಕಾರಣಗಳಿಂದ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ರಂಗ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಅಳವಡಿಕೆಯಲ್ಲಿ ನಿಧಾನದ ಹಾದಿ ಹಿಡಿದಿತ್ತು. 1991ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭವಾದ ಸುಧಾರಣೆಯ ಅಲೆ, ಭಾರತವನ್ನು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಹೊಸ ಭರತದಲ್ಲಿ ತೇಲಿಸಿತು. ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ಪ್ರಪಂಚವೂ ಇದಕ್ಕೆ ಹೊರತಾಗಲಾರದಾಯಿತು. ಜತೆಗೆ ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ (ನೌಕರ ವರ್ಗದ) ಗಣಕೀಕರಣದ ಕುರಿತಾದ ನೌಕರವರ್ಗದ ನಿಲುವೂ ಬದಲಾಗಿ, ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಗಣಕೀಕರಣವನ್ನು ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ ಇನ್ನೂ ಹಲವು ಹೊಸ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳತ್ತ ಕಣ್ಣುಹಾಯಿಸಿದವು. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳ ಅನುಭವವೇನು ? ಎಲ್ಲವೂ ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಸಾಗಿದೆಯೆ? ಗ್ರಾಹಕರ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಹೇಗಿದೆ? ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ನಾವು ಹಾಕಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಎಂದರೆ ಈಗಾಗಲೇ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ನೆರಳಿನಲ್ಲಿಯೇ ನಡೆಯುತ್ತಿದೆ ಎಂದೇನೂ ಅಲ್ಲ. ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಭಾರತೀಯ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕೆಲವು ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಹೊಸ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿವೆ :

1 ಶಾಖೆಯ ಮಟ್ಟದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು
2 ನಿಯಂತ್ರಣ ಕಛೇರಿಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆ
3 ಅಂತರ ಶಾಖಾ ಲೆಕ್ಕ ಸಮನ್ವಯ
4 ಅಂತರ ಬ್ಯಾಂಕ್ ವ್ಯವಹಾರಗಳು-ತೀರುವೆ
5 ನಿರ್ಧಾರದ ಕ್ಷಣಗಳು

ಶಾಖಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ

ಶಾಖಾಮಟ್ಟದ ಗಣಕೀಕರಣ ಒಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ವಿ ಎನ್ನಬಹುದು. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಬ್ಯಾಂಕಿನ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಕೆಲಸ ಹಗುರಾಗಿದೆ. ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ಕೆಲವು ಸೇವೆಗಳು ಕ್ಷಿಪ್ರವಾಗಿ, ಕರಾರುವಾಕ್ಕಾದ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದೊಂದಿಗೆ ದೊರೆಯುತ್ತಿವೆ. ಆದರೂ ಗ್ರಾಹಕರ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳು ಈಡೇರಿವೆ ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಏಕೆಂದರೆ ಸಂಪೂರ್ಣ ಗಣಕೀಕೃತ ಶಾಖೆಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಮುಂಗಟ್ಟೆಗಳು ಅನೇಕ ವಿದ್ದು ಗ್ರಾಹಕ ಒಂದು ಮುಂಗಟ್ಟೆಯಿಂದ ಮತ್ತೊಂದಕ್ಕೆ ಓಡಾಡಬೇಕಾಗಿರುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಬಹುದು. ಹೊಸದಾಗಿ ಆರಂಭವಾಗಿರುವ ಖಾಸಗಿ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು, ವಿದೇಶಿ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳ ಭಾರತದ ಶಾಖೆಗಳು ಇದಕ್ಕೆ ಅಪವಾದವಿರಬಹುದು. ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಗಣಕೀಕರಣದ ಪೂರ್ಣ ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿಲ್ಲವೆಂಬುದಂತೂ ನಿಜ. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣಗಳೂ ಇಲ್ಲದಿಲ್ಲ. ಗಣಕೀಕರಣದ ವೇಗದಲ್ಲಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿವರ್ಗಕ್ಕೆ ಆ ಕುರಿತ ತರಬೇತಿ ದೊರೆಯುತ್ತಿಲ್ಲ. ಕೆಲ ವರ್ಷಗಳಿಂದ ನೇಮಕಾತಿ ಕ್ಷೀಣವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳಲ್ಲಿರುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಸರಾಸರಿ ವಯಸ್ಸು ದಿನೇದಿನೇ ಹೆಚ್ಚುತ್ತದೆ. ಇದು ಹೊಸ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಕಲಿಯಲು ಅಂತಹ ಒಳ್ಳೆಯ ವಾತಾವರಣವೇನೂ ಅಲ್ಲ. ಅಲ್ಲದೆ ಗಣಕೀಕರಣದ ಫಲವಾಗಿ ಉಂಟಾಗುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿಯನ್ನು ಸಮರ್ಪಕ ಮರು ಬಳಕೆ ಮಾಡುತ್ತಿರುವಂತೆ ತೋರುವುದಿಲ್ಲ. ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಈ ಅಂಶಗಳತ್ತ ಕೂಡಲೇ ಗಮನ ಹರಿಸುವುದು ಅತ್ಯಂತಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಸೂಕ್ತ ತಾಂತ್ರಿಕಾಂಶಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿ ಬಳಸಲು ಹೆಣಗುತ್ತಿವೆ. ಎಂದರೆ ಒಟ್ಟಾರೆ, ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ವಲಯ ಗಣಕೀಕರಣ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ತೊಳಲಾಟ ಪರದಾಟಗಳನ್ನು ಇನ್ನೂ ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿವೆ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಆದರೆ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಗಣಕೀಕರಣವನ್ನು ತನ್ನ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯ ಒಂದು ಅಂಶವೆಂದು ಭಾವಿಸುವತ್ತ ದೃಢವಾದ ಹೆಜ್ಜೆ ಇರಿಸುತ್ತಿವೆ ಎಂದು ನಿಶ್ಚಿತವಾಗಿ ಹೇಳಬಹುದು.

ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ನೆರವು

ಉತ್ತಮ ಗ್ರಾಹಕ ಸೇವೆ ಮುಂಗಟ್ಟೆಗಳಿಂದ ಮಾತ್ರ ದೊರೆಯಲಾರದು. ಇಂದಿನ ಗ್ರಾಹಕರ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳು ಅಪಾರ. ಚಿಲ್ಲರೆ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗಿನ, ಎಂದರೆ ಅದೇನೂ ಚಿಲ್ಲರೆಯಲ್ಲ, ಗ್ರಾಹಕರು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ನಿರೀಕ್ಷಿಸುವುದೆಂದರೆ :

1 ಪರಮಾನಿನ (ಪರದೇಶದ) ಚೆಕ್ಕುಗಳ ಶೀಘ್ರ ವಸೂಲಾತಿ,
2 ಕ್ಷಿಪ್ರ, ಖಚಿತವಾದ ನಿಧಿವರ್ಗಾವಣೆ,
3 ಕ್ಷಿಪ್ರ ತೀರುವೆ,
4 ಬೇಕೆಂದಾಗ ಹಣ ಪಡೆವ ಸೌಲಭ್ಯ,

ಈ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ಈಡೇರಿಸುವಲ್ಲಿ ಆಧುನಿಕ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳಿಗೆ ನೆರವಾಗತೊಡಗಿವೆ. ಆದರೆ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಪ್ರಗತಿಯ ಪೂರ್ಣ ಪ್ರಯೋಜನವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿರುವ ಅಸಮರ್ಪಕ ಅಧೋರಚನೆ ಅಡ್ಡಿಯುಂಟುಮಾಡುತ್ತಿದೆ. ದೂರ ಸಂಪರ್ಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಸರಿಯಾಗಿ ಸಜ್ಜಾಗದ ಹೊರತು ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಗ್ರಾಹಕರ ಅಪೇಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ನೆರವೇರಿಸಲಾರವು. ಆದರೆ ಈ ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ಪ್ರಯತ್ನಗಳಾಗುತ್ತಿವೆ ಎಂಬುದು ಈ ಬಗ್ಗೆ ಆಶಾಕಿರಣಗಳನ್ನು ಮೂಡಿಸಿವೆ. ಚೆಕ್ಕುಗಳ ವಸೂಲಾತಿಗೆ ಇನ್ನು ಮುಂದೆ ಪಕ್ಷಗಳು ಮಾಸಗಳು ವರ್ಷಗಳಾಗಬೇಕಿಲ್ಲ. ಅಂದೇ ವಸೂಲಿ ಮಾಡಿಕೊಡಬಲ್ಲ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೊಂದನ್ನು ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಹೊಂದಲು ಇಂದು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ.ಅದೇ ವಿದ್ಯುನ್ಮಾನ ನಿಧಿವರ್ಗಾವಣೆ (Electronic fund transfer). ಉಪಗ್ರಹದ ಮೂಲಕ ಬ್ಯಾಂಕೊಂದು ತನ್ನ ಎಲ್ಲ ಶಾಖೆಗಳಿಗೂ ಸಂಪರ್ಕ ಕಲ್ಪಿಸಬಹುದಾಗಿದ್ದು, ವಿದ್ಯುನ್ಮಾನ ನಿಧಿ ವರ್ಗಾವಣೆಯನ್ನು ವಾಸ್ತವ ಕಾಲದಲ್ಲಿಯೇ ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಅನೇಕ ಉದಾಹರಣೆಗಳು ಈಗಾಗಲೇ ಇವೆ. ಮುಂಬಯಿ ಚೆನ್ನೈ ನಡುವೆ ಇಂತಹ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಪ್ರಾಯೋಗಿಕವಾಗಿ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿದ್ದು ಭಾರತದ ಇತರ ಕೇಂದ್ರಗಳಿಗೂ ಹಬ್ಬಲಿವೆ. ಈ ಸಮಸ್ಯೆ ಬಗೆಹರಿದರೆ ಬ್ಯಾಂಕರರು ಹಾಗೂ ಗ್ರಾಹಕರೀರ್ವರಿಗೂ ತೀವ್ರ ತಲೆನೋವು ಹೋಗಿ ಎರಡು ವರ್ಗಕ್ಕೂ ಅತೀವ ಸಂತಸವಾಗುತ್ತದೆ. ಇದೇ ರೀತಿ ನಿಧಿ ವರ್ಗಾ

ವಣೆಗೂ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ತನ್ನ ಸಹಾಯಹಸ್ತ ಚಾಚಿದೆ. ಗಣಕದ ಮೂಲಕ ಇನ್ನೊಂದು ಗಣಕಕ್ಕೆ ಕ್ಷಿಪ್ರವಾಗಿ ಸಂಪರ್ಕ ಕಲ್ಪಿಸಬಲ್ಲ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಂದಾಗಿ, ನಿಧಿ ವರ್ಗಾವಣೆ ಖಚಿತವಾಗಿ, ನಿಷ್ಕೃಷ್ಟವಾಗಿ ಇಚ್ಛಿಸಿದ ಖಾತೆಗೆ ಜಮೆಯಾಗುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಾಗುತ್ತದೆ. ಡ್ರಾಫ್ಟ್‌ಗಳು, ತಂತಿ ವರ್ಗಾವಣೆ ಮುಂತಾದ ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬರುವ ಅನೇಕ ಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಇದು ತುಂಬಿಕೊಡುತ್ತದೆ. ಈ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಇದು ಗ್ರಾಹಕರನ್ನು ಆಕರ್ಷಿಸುವ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಬ್ಯಾಂಕಿಗೆ ನೀಡಿ, ಉತ್ತಮ ಆದಾಯವನ್ನು ತಂದುಕೊಡಬಲ್ಲದು. ಅಲ್ಲದೆ ಲೆಕ್ಕ ಸಮನ್ವಯವನ್ನು ಸುಲಭಗೊಳಿಸಬಲ್ಲದು.

ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ಬೇಕೆಂದಾಗ ದೊರೆಯದ ಹಣ ಯಾವ ಪುರುಷಾರ್ಥಕ್ಕಾಗಿ ? ಅವರಿಂದ ಬ್ಯಾಂಕಿನಲ್ಲಿ ಠೇವಣಿ ಯಾಕಿರಬೇಕು ? ಈ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಅನೇಕ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಈಗ ಹಗಲಿರುಳೂ ಅವಿರತವಾಗಿ ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ಹಣ ಒದಗಿಸುವ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿವೆ. ಸ್ವತಶ್ಚಲೀ ಸರಾಫ್ ಯಂತ್ರಗಳು ಎಂಬ ಅಭಿಧಾನದ ಸೇವೆ ಭಾರತದ ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ಈಗ ದೊರೆಯುತ್ತಿವೆ. ಭಾರತದ ಅನೇಕ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು, ವಿದೇಶಿ/ಖಾಸಗಿ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು, ಈ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ತಮ್ಮ ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ಒದಗಿಸುತ್ತಿವೆ. ಭಾರತೀಯ ಬ್ಯಾಂಕರುಗಳ ಸಂಘದ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ ಮುಂಬಯಿಯಲ್ಲಿ ಇಂತಹ ಎಟಿಎಂಗಳ ಒಂದು ಜಾಲವೇ ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬರುತ್ತಿದೆ. ಇದು ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ಬಂದಾಗ, ನಗರದ ವಿವಿಧ ಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಸಜ್ಜುಗೊಳಿಸಿರುವ ಇಂತಹ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ, ಯಾವುದೇ ಬ್ಯಾಂಕಿನ ಗ್ರಾಹಕರೂ ಹಣ/ಇತರ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ. ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅನೇಕ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳ ಸಾಮೂಹಿಕ ಪ್ರಯತ್ನವಾಗಿರುವುದರಿಂದ. ಪ್ರತಿ ಬ್ಯಾಂಕು ಈ ಕುರಿತು ವಿನಿಯೋಜಿಸಬೇಕಾದ ಬಂಡವಾಳ ಗಣನೀಯವಾಗಿ ತಗ್ಗುತ್ತದೆ, ಬ್ಯಾಂಕಿನಲ್ಲಿ ಗ್ರಾಹಕರ ಒತ್ತಡ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತದೆ. ಒಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳ ನಡುವಣ ಅಂತರವನ್ನು ತೆಗೆದು ಹಾಕುತ್ತದೆ.

ಇಂತಹ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಕೇವಲ ಒಂದು ನಗರಕ್ಕೆ ಸೀಮಿತವಾಗ ಬೇಕಿಲ್ಲ. ಇಡೀ ದೇಶವನ್ನು ಅಗತ್ಯಾನುಗುಣವಾಗಿ ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ತನ್ನ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಲ್ಲದು. ಇಂತಹ ಕೆಲವು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ನಡೆದಿವೆ. (ಕೆನರಾ ಬ್ಯಾಂಕ್, ಟೈಮ್ಸ್‌ಬ್ಯಾಂಕ್ ಇತ್ಯಾದಿ)

ವಸೂಲಿ

ವಸೂಲಾತಿ ಒಂದು ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗಿ ಕಂಡರೆ ಅದರ ಇನ್ನೊಂದು ಮುಖವೂ ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗಬಲ್ಲದು. ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಾಗುತ್ತಿರುವ ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿ ದಿನೇದಿನೇ ಕಂಪನಿಗಳು ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿದ್ದು, ಅವುಗಳ ಲಾಭಾಂಶ, ಬಡ್ಡಿ, ಸಾವಧಿ ಠೇವಣಿಯ ಮರುಪಾವತಿ ಮೊಬಲಗು ಇವುಗಳ ಪಾವತಿ, ಕಂಪನಿಗಳಿಗೆ ಹಾಗೂ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳಿಗೆ ಒಂದು ಹೊರೆಯೇ ಆಗಿದೆ. ಕಂಪನಿಗಳಿಗೆ ಇದು ಅನಿವಾರ್ಯವಾದರೆ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳಿಗೆ ಇದು ಒಂದು ಕ್ಲಿಷ್ಟಕಾರ್ಯ. ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಇವುಗಳ ಹೊರೆಯನ್ನು ಹಗುರಾಗಿಸಿದೆ. ಪಾವತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಗ್ರಾಹಕ ತನ್ನ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಖಾತೆಯ ವಿವರವನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿದರೆ ಸಾಕು. ಅದನ್ನು ಕಂಪನಿ ತನ್ನ ಗಣಕದಲ್ಲಿರಿಸಿಕೊಂಡು, ಮುಖ್ಯ ನಗರಗಳ ತೀರುವೆ ಮನೆಗೆ ಪಾವತಿ ವಿವರಗಳುಳ್ಳ ನಮ್ಯ ಚಕ್ರವನ್ನು (Floppy Disk) ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲಿಂದ ಅವು ಆಯಾ ಬ್ಯಾಂಕನ್ನು ತಲಪಿ, ಆಯಾ ಖಾತೆಗಳಿಗೆ ಮೊಬಲಗು ಜಮೆಯಾಗುತ್ತದೆ. ಮುಂಬಯಿಯಲ್ಲಿ ಯುಟಿಐ ಇಂತಹ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಮಾಡಿತು. ಇದರಿಂದ ಅನೇಕ ಪ್ರಯೋಜನಗಳು ಕಂಡುಬಂದಿವೆ. ಬಡ್ಡಿ ಪಾವತಿ ಪತ್ರ ತಲಪಲಿಲ್ಲ ಎಂಬ ಗ್ರಾಹಕರ ದೂರು ಇಲ್ಲವಾಗುತ್ತದೆ. ಅಗಾಧ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಪಾವತಿ ಪತ್ರಗಳ ಮುದ್ರಣ ಬೇಕಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಇಂತಹ ಪಾವತಿ ಪತ್ರಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಹೊರೆ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳದಾಗಿದ್ದು ಅವುಗಳಿಗೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದಿಂದ ಹಿಡಿದು ಎಲ್ಲ ರೀತಿಯ ವೆಚ್ಚಗಳೂ ತಗ್ಗುತ್ತವೆ. ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ಪಾವತಿ ಪತ್ರದ ವಸೂಲಾತಿಯನ್ನು ಹಿಂಬಾಲಿಸುವುದು ತಪ್ಪುತ್ತದೆ.

ತೀರುವೆ

ತೀರುವೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕೂಡ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಅಳವಡಿಕೆ ತುಂಬ ಅನುಕೂಲಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾಂತೀಯ ಮಸಿಲಿಪಿ ಗ್ರಹಣ (MICR) ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇಷ್ಟರಲ್ಲಿಯೇ ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಾರಂಭ ಮಾಡಬೇಕಾಗಿದೆ. ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅಗಾಧ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಚೆಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಬ್ಯಾಂಕು ಶಾಖೆಗಳ ವಾರು ವಿಂಗಡಿಸಿ, ಚೆಕ್ಕುಗಳ ಮೊತ್ತವನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ಪ್ರಸಕ್ತ ತೀರುವೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಅದು ನಿವಾರಿಸುತ್ತದೆ. ಅದರಿಂದ ಬ್ಯಾಂಕಿನ ತೀರುವೆ ಸಮಸ್ಯೆ ಬಹು ಮಟ್ಟಿಗೆ ಬಗೆಹರಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ.

ಒಂದೇ ಬ್ಯಾಂಕಿನ ಶಾಖೆಗಳ ನಡುವಣ ಗಣಕ ಜಾಲ, ಬ್ಯಾಂಕುಗಳಿಗೆ ಅಂತರ ಶಾಖಾ ವ್ಯವಹಾರಗಳ್ನು ಸಮನ್ವಯಗೊಳಿಸುವುದರಲ್ಲಿರುವ ಕಷ್ಟಗಳನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ತೊಡೆದುಹಾಕಬಲ್ಲವು.

ಗ್ರಾಹಕ ಕೇಂದ್ರಿತವಾದ ಈ ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಬಳಕೆಯಿಂದ ಯಾವ ಬ್ಯಾಂಕು ನವೋನ್ಮೇಷ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆಯೋ ಆ ಬ್ಯಾಂಕು ಮಾತ್ರ ತನ್ನ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಲ್ಲದು, ಲಾಭದಾಯಕತೆಯನ್ನು ಬ್ಯಾಂಕು ಅಲಕ್ಷಿಸುವಂತೆಯೇ ಇಲ್ಲ. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಬರುವ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಭಾರತೀಯ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳ ಸ್ವರೂಪ ಪೂರ್ಣ ಬದಲಾದಲ್ಲಿ ಆಶ್ಚರ್ಯವೇನಿಲ್ಲ.

ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದಲ್ಲಿ ಆಗಿರುವ ಸ್ಫೋಟದ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಅಂತರ ಜಾಲ ಎಂಬ ಹೊಸ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೊಂದು ರೂಪು ತಳೆದು ಎಲ್ಲ ಬಗೆಯ ವ್ಯವಹಾರಗಳ ಮೇಲೆ ಇನ್ನಿಲ್ಲದ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರಿದೆ. ಇದೊಂದು ಮಿಲಿಯಗಟ್ಟಲೆ ಗಣಕಗಳ ನಡುವಣ ಸಂಪರ್ಕ ಜಾಲ. ಮಾಹಿತಿಯ ರವಾನೆ, ಒದಗಣೆಯ ಎಲ್ಲ ಮಿತಿ

(15ನೇ ಪುಟ ನೋಡಿ)

ಸಿಬ್ಬಂದಿಕರಣ—ಒಂದು ಪಕ್ಷಿನೋಟ

ಸಿ. ಗೋವಿಂದಾಚಾರ್

ವಾಣಿಜ್ಯಶಾಸ್ತ್ರ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು. ಆದಿಚಾರ್ಯ ಪಾಠಶಾಲಾ ಕಾಲೇಜ್, ಬೆಂಗಳೂರು

ದಕ್ಷ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ನಿಷ್ಠಾವಂತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗವೇ ಯಶಸ್ವಿ ಉದ್ಯಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಬೆನ್ನೆಲುಬು, ಜೀವಶಕ್ತಿ. ಭೂರಿ ಸಂಬಳ, ವೇತನೇತರ ಸೌಲಭ್ಯ, ಉಲ್ಲಾಸದಾಯಕ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳ, ಪ್ರತಿಭೆಗೆ ಮನ್ನಣೆ, ಮುಂದಾಳುತನಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸ್ಥಾನಮಾನ—ಹೀಗೆ ಹಲವು ಅಂಶಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ಹಾಗೂ ಮಾನವೀಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿನೀತಿ ಇಂದಿನ ಅಗತ್ಯ. ಇದರ ಅನ್ವಯವೇನೂ ಸುಲಭವಲ್ಲ. ತೊಡಕುಗಳು ಹಲವಾರು.

ಒಂದು ವ್ಯಾಪಾರ ಸಂಸ್ಥೆಯು ದಕ್ಷ ಹಾಗೂ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ನಿರ್ವಹಣೆಯು ಗಾತ್ರ ಹಾಗೂ ಗುಣಮಟ್ಟಗಳಿಂದ ಕೂಡಿದ ಸಿಬ್ಬಂದಿಕರಣವನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದೆ. ಒಳ್ಳೆಯ ಪದಾರ್ಥಕ್ಕೆ ಹೇಗೆ ಒಳ್ಳೆಯ ಬೇಡಿಕೆ ಇರುವುದೋ ಹಾಗೆಯೇ ಒಳ್ಳೆಯ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಒಳ್ಳೆಯ ಬೇಡಿಕೆ ಇರುವುದು. ಕೈತುಂಬ ಸಂಬಳ, ಆಕರ್ಷಕವಾದ ವೇತನೇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ನೌಕರಿಯ ಭದ್ರತೆ, ಕಾರ್ಯಮಾಡಲು ವಾತಾನುಕೂಲ, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವ ಪ್ರತಿಭೆಗೆ ಮನ್ನಣೆ, ಮುಂದಾಳತ್ವಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶಗಳು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸ್ಥಾನಮಾನಗಳು ಇನ್ನೂ ಮುಂತಾದ ಅಂಶಗಳ ಮೇಲೆ ವ್ಯಾಪಾರದ ಉತ್ಪಾದಕತೆ, ಲಾಭಪ್ರದತೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ನೈತಿಕತೆ ಹಾಗೂ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು ಅವಲಂಬಿಸಿವೆ. ಟಾಟಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಂತೆ ದೂರು/ದೋಷರಹಿತವಾದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ನೈತಿಕತೆ ಉಚ್ಚಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವುದು. ಗೈರುಹಾಜರಿ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಪ್ರಧಾನವಾಗಿರುವ ಸರ್ಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ನೈತಿಕತೆ ಕೆಳಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಇರುವುದು, ವೇತನ ಹಾಗೂ ವೇತನೇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಗೆ ಅಷ್ಟಾಗಿ ಲಕ್ಷ್ಯ ಕೊಡದಿರುವುದು ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಗೋಜಲಿಗೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಖಾಸಗಿ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಭಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಧ್ಯಮ ಹಾಗೂ ಮೇಲ್ಮಟ್ಟದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಹಾರುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಹಾಗೂ ಸರ್ಕಾರಿ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದ ಮಿತಿಮೀರಿದ ಸಂಖ್ಯೆ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಷತೆ ಬಿಡಿಸಲಾರದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು. ರೋಗಗ್ರಸ್ತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದ ಅತಿಯಾದ ಸಂಖ್ಯೆ ಎದ್ದುಕಾಣುವುದು, "ನಮ್ಮ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಿಂತ ಎರಡು ಪಾಲು ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ. ಸರ್ಕಾರದ ವರಮಾನದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ವೇತನ ಭತ್ಯಗಳ ಪಾಲು ಶೇ. 70ರಷ್ಟು. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ವೇತನಕ್ಕೂ ಅವರು ಮಾಡುವ ಕೆಲಸದ ಗುಣಮಟ್ಟ ಮತ್ತು ಗಾತ್ರಕ್ಕೂ ಸಾಮ್ಯವಿಲ್ಲ" ಎಂದು ಖ್ಯಾತ ಸಂವಿಧಾನತಜ್ಞ ಎನ್. ಎ. ಪಾಲ್ಕಿವಾಲಾರವರು ಟೀಕೆ ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ವಿರುದ್ಧ ಪ್ರತಿಭಟಿಸುವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯಾಗಿದೆ. ಅಧಿಕ ಸಂಬಳ ಎಲ್ಲರ ಹಕ್ಕು. ಕೊಡದಿದ್ದರೆ ಹೋರಾಟ. ಕೊಟ್ಟರೆ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವ ಪ್ರಯೋಜನವೂ ಇಲ್ಲ. ಅನುತ್ಪಾದಕ ಹಾಗೂ ಅದಕ್ಷ ಸಿಬ್ಬಂದಿವರ್ಗದವರನ್ನು ಸಾಕಲು ಅಸಾಧ್ಯವಾದ್ದರಿಂದ ಲಿಪ್ಟನ್ ಸಂಸ್ಥೆಯ ನಿರ್ದೇಶಕರ ಮಂಡಳಿಯೂ "ಇದಕ್ಕೆ ಬದಲಾಗಿ ನಿವೃತ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಪುಟ್ಟ ಗಂಟೊಂದನ್ನು ಕೊಟ್ಟು ಕಳುಹಿಸುವುದೇ ಮೇಲು" ಎಂದು ನಿರ್ಧರಿಸಿತು. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ವೇಚ್ಛಾ ನಿವೃತ್ತಿ ಹೊಂದುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಏರುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಈಗ ಹಣ ಒದಗಿಸುವುದು ಸಮಸ್ಯೆ ಆಗಿದೆ.

ದಕ್ಷ ನಿರ್ವಾಹಕರ ಅಭಾವ

ಕೆಳಸ್ತರ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆ ಕುಶಲತೆ-ಪ್ರತಿಭೆ ಉಳ್ಳವರು ಸುಲಭವಾಗಿ ದೊರೆಕುವರು.ಆದರೆ ಮಧ್ಯಮ ಹಾಗೂ ಮೇಲ್ಮಟ್ಟದ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಆವಶ್ಯವಾಗಿರುವ ಅಧಿಕಾರವರ್ಗದವರು ದೊರೆಕುವುದು ದುರ್ಲಭ. ಉತ್ತಮ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿದ್ದೂ ಹಲವಾರು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಭಾವಂತ ನಿರ್ವಾಹಕರನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲೇ ದೀರ್ಘಕಾಲ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಳಗೂ ಹೊರಗೂ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಒತ್ತಡ ಬರುವುದು. ಹೊರಗಿನ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ಆಕರ್ಷಣೆಯೇ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಜಿಗಿತಕ್ಕೆ ಕಾರಣ. ಉಬ್ಬಿದ ಚೆಕ್ಕೊಂದು ಅಧಿಕಾರಿಯ ವಿಧೇಯತೆಯನ್ನೇ ಬದಲಾಯಿಸುವುದು. ಹಾರುವವನು ನೀಡುವ ಹೇಳಿಕೆ ಅದ್ಭುತವಾಗಿದೆ.

"ವಿಧೇಯತೆ ಏಕಮಾರ್ಗವಲ್ಲ—ಒಂದೇ ಕಡೆ ಇರುವುದು ಕೊಳೆ ತಂತೆಯೇ—ಈ ಜಿಗಿತದಿಂದ ಹೆಚ್ಚು ಆಸಕ್ತಿ ಉಂಟಾಗುವುದು ಮತ್ತು ಸ್ವತಂತ್ರನಾಗಿ ಹೊಸ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಅವಕಾಶ ಒದಗುವುದು—ಸಂಬಳದ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಇದು ಬಹಳ ಉತ್ತಮ—ನಾನಾ ಕಷ್ಟಕಾರ್ಪಣ್ಯಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುವ ಅಧಿಕಾರಿಗೆ ಬೇರೆಲ್ಲಾದರೂ ಉತ್ತಮ ಅವಕಾಶ ಸಿಗುವುದಾದರೆ ಏಕೆ ಜಿಗಿಯ ಬಾರದು ? ನೋಡಿ ಸ್ವಾಮಿ, ಇಂದಿನ ಯುವ ನಿರ್ವಾಹಕನೂ ತಾನು ಉತ್ತಮಗೊಳ್ಳಲು ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನೇ ಎದುರು ನೋಡು ತ್ತಿರುತ್ತಾನೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಹಾರುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಸರ್ವಸ್ವೀಕೃತ ವಾಗಿದೆ."

ಕೆಲವು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಹೊರಗಿನವನನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಆದರಿಸಿ ಗೌರವಿ ಸುವುದು ಇದರಿಂದ ಒಳಗಿನವನಿಗೆ ಬೇಸರ ಉಂಟಾಗಿ ಆಸಕ್ತಿ ಕಡಿಮೆ ಆಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ತೊರೆಯಲು ಮನಸ್ಸಾಗುವುದು. ಅತಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಿದರೆ ಅವನು ಸೇರುವ ಹಾಗು ಬಿಟ್ಟುಹೋಗುವ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲೂ ಬದಲಾವಣೆ ಉಂಟಾಗುವುದು. ಹಳೆಯ ಯಜಮಾನ ಸ್ವಲ್ಪ ನಕಾರಾತ್ಮಕವಾದ ಪ್ರಚಾರವನ್ನೂ ಸಹಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುವುದು.

ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಹಾಗೂ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ದಕ್ಷ ನಿರ್ವಹಣಾಧಿಕಾರಿಗಳು ದೊರಕುವುದರಲ್ಲಿ ಕ್ಷಾಮವಿದೆ. ವೃತ್ತೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ಹೊರಬಂದ ಎಂಬಿಎಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಬೇಡಿಕೆಗಿಂತ ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ ಇದೆ. ಅದರಲ್ಲೂ ಎಂಬಿ ಎ + ಎಂಟೆಕ್ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗೆ ಎಲ್ಲಿಲ್ಲದ ಬೇಡಿಕೆ ಇದೆ. ಇವನ ಸ್ಥಾನ ಪಿಎಚ್.ಡಿ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯ ಸ್ಥಾನಕ್ಕಿಂತ ಮೇಲಿದೆ. ಪ್ರತಿಷ್ಠೆಗಾಗಿ ಇರುವ ಪಿಎಚ್.ಡಿಗಳು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿರುವವರು, ನಿರುದ್ಯೋಗಿಗಳು ಇದ್ದಾರೆ. ಇತಿಹಾಸ ಪಿಎಚ್.ಡಿ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯೊಬ್ಬ ಮುದ್ರಣ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಉಪಸಂಪಾದಕನ ಕೆಲಸ ಯಾಚಿಸಿದ. 'ಮೀರಿದ ಅರ್ಹತೆ' ಎಂದು ಯಜಮಾನ ಅವನನ್ನು ತಿರಸ್ಕರಿಸಿದ. ಅನೇಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಪಿಎಚ್.ಡಿ ಗಳು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಪದವಿಗೂ ಇವರು ಮಾಡುವ ಕೆಲಸಕ್ಕೂ ಅಷ್ಟಾಗಿ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಇಂದಿನ ಪಿಎಚ್.ಡಿ ಮೌಲ್ಯ ಕೆಳಮುಖವಾಗಿದೆ. ಏಕೆಂದರೆ ನಾಲಾಯಕ್ಕಾದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳೆ ಈ ಪದವಿ ಪಡೆಯಲು ಸಾಹಸ ಪಡು ತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಉದ್ಯೋಗಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಜರುಗುವ ಪರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಇವರೂ ಸಹ ತೇರ್ಗಡೆಯಾಗಬೇಕೆಂಬ ನಿಯಮ ಅನೇಕ ಖಾಸಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿದೆ. ಇನ್ನು ಕೆಲವು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಖೋಟಾ ಪಿಎಚ್.ಡಿ ಗಳನ್ನು ವಜಾ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಭಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಉನ್ನತ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಾಹಕರು ಪದವಿಗಳ ಸರಮಾಲೆಯನ್ನೇ ಹಾಕಿಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ. ಅನೇಕ ಹಾರ್ವರ್ಡ್ ಪದವೀಧರರೂ ಇದ್ದಾರೆ.

ಬಡ್ತಿ

ಭಾರತೀಯ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಂಸ್ಥೆ ಹಾಗೂ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳ ಎಂಬಿಎಗಳ ಪೈಕಿ, ಭಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅದರಲ್ಲೂ ಬಹುರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಐಐಎಂ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಆದ್ಯತೆ, ಯಥೇಚ್ಛವಾಗಿ ವೇತನ ಹಾಗೂ ಇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡುತ್ತವೆ. ಅಮೆರಿಕಾದ ಮೆಕಿನ್ಸೆ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಸಾಲಿಯಾನ 24,000 ಡಾಲರುಗಳನ್ನೂ ಇತರ ಆಕರ್ಷಣೆಗಳನ್ನೂ ನೀಡಲು ಮುಂದೆ ಬಂದಿದೆ. ಐಐಎಂನ ಹೊಸ ಎಂಬಿಎ ಅಭ್ಯರ್ಥಿ ಇಂದು ಮಾಹೆಯಾನ ತೆರಿಗೆರಹಿತ ರೂ. 6,000 ಸಂಬಳ, ಕೆಲಸ ಖಾತ್ರಿ ಆದಮೇಲೆ ರೂ. 8000. ಮೂರು ವರ್ಷಗಳ ನಂತರ ರೂ.11,000 ಐದು ವರ್ಷಗಳ ನಂತರ ರೂ.14,000 ಹಾಗೂ ಏಳು ವರ್ಷಗಳ ನಂತರ ಸಾಲಿಯಾನ ಎರಡು ಲಕ್ಷ ರೂಪಾಯಿಗಳನ್ನು ಸಂಪಾದಿಸುವನು. ನುರಿತ ಎಂಬಿಎ ಗಳಿಗೆ ಒಂದೇ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ನೆಲೆಸುವ ತಾಳ್ಮೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಆಸೆ ಆಕಾಂಕ್ಷೆ ಗಳು ಹೆಚ್ಚಿದಂತೆಲ್ಲಾ ಅದ್ಭುತ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಎದುರುನೋಡು ತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ. ಮೊದಲು ಹಲವಾರು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಮೇಲೆ ಹೇಳಿದಂತೆ ಭಾರಿ ಸಂಬಳದಿಂದ ತೃಪ್ತರಾಗುವರು. ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಅವರು ತಮ್ಮಲ್ಲಿರುವ ತಜ್ಞತೆಯನ್ನು ಇಮ್ಮಡಿಸಿಕೊಂಡು ಸಂದರ್ಭಾನು ಸಾರವಾಗಿ ಜಾರುವರು. ಸೇರಿದ ಕಡೆ ಚೆನ್ನಾಗಿಯೇ ಮೆರೆಯು ವರು. ತಮ್ಮ ವೃತ್ತಿಯನ್ನೇ ಯಶಸ್ಸಿನ ಸಾಧನವನ್ನಾಗಿ ಮಾಡಿ ಕೊಂಡು ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಪ್ರಗತಿಶೀಲರಾಗುವರು.ಆದರೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರಗತಿ ಅವರ ಗಮನಕ್ಕೆ ಅಷ್ಟಾಗಿ ಬಾರದು. ಇನ್ನು ಕೆಲವು ಎಂಬಿಎಗಳು ಸಂದರ್ಭಾನುಸಾರವಾಗಿ ಸರಿಹೊಂದಿಕೊಂಡು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಕಾಪಾಡುವವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಇವರನ್ನು 'ಬದ್ಧ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು' ಎಂದು ಕರೆಯುವರು. ಈ ದಿಸೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ಯಾರಿಸ್ ಮತ್ತು ಸಿಂಪ್ಸನ್ ಆದರ್ಶ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಾಗಿವೆ. ಮದರಾಸ್ ಎಂದರೆ ಪ್ಯಾರಿಸ್, ಸಿಂಪ್ಸನ್ ಎಂದರ್ಥ. ಶತಮಾನದ ಭವ್ಯ ಇತಿಹಾಸವುಳ್ಳ ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ತ್ಯಾಗಶೀಲ ಕ್ರಿಯೆ ಹಾಗೂ ಸಂಸ್ಕೃತಿ ಪಾರಂಪರಿಕವಾಗಿ ಬಂದಿದೆ.

ಕೆಲವು ಜಾಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಬೇಸಗೆ ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಎಂಬಿಎಗಳನ್ನು ಆಹ್ವಾನಿಸಿ ಅವರವರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯದ ಪ್ರಕಾರ ಪರಿಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ನೀಡಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪಕ್ಷಿನೋಟವನ್ನು ಅವರಿಗೆ ಕೊಟ್ಟು ಕಡಿಮೆ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿ ಅವರಲ್ಲಿ ಇರುವ ನುರಿತ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುವು. ಎಎನ್ ಜಡ್ ಗ್ರಿಂಡ್ಲೇಸ್ ಬ್ಯಾಂಕು, ಕೆನರಾ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳಲ್ಲಿ ಒಳ್ಳೆಯ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯನ್ನು ಪತ್ತೆಮಾಡಲು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸೇವಾ ವಿಭಾಗಗಳಿವೆ. ಲಿಪ್ಟನ್ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಹೊಸದಾಗಿ ನೇಮಕಗೊಂಡ ವನಿಗೆ ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿಯ ಸಹಾಯವನ್ನು ಕೊಡಲಾಗುವುದು.

ಭೂರಿ ಸಂಬಳ ಸೌಲಭ್ಯ

ನೂತನ ಎಂಬಿಎ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗೆ ಔಪಚಾರಿಕವಾದ ನೇಮಕಾತಿ ಕ್ರಮಗಳಾವುವೂ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷರೊಡನೆ ನೇರ

ಸಂದರ್ಶನವಿರುವುದು. ಭೂರಿ ಸಂಬಳದಿಂದ ವಿವಿಧ ಎಂಬಿಎಗಳ ಮಧ್ಯೆ ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕವಾದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಉದ್ಭವಿಸುವುದು. ಇದು ಕ್ರಮೇಣ ಉದ್ಯಮದ ವಿವಿಧ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಿಸಿ ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುತ್ತದೆ. ವಂಶಪಾರಂಪರಿಕವಾಗಿ ಬಂದಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಉಚ್ಚಸ್ಥಾನಗಳು ಸ್ಥಾಪಕನ ಪುತ್ರ ಪೌತ್ರ ಅಳಿಯಂದಿರುಗಳಿಗೆ ಮೀಸಲು. ಹಾರುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಇಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಏಕೆಂದರೆ ಅತ್ಯಂತ ಆಕರ್ಷಣೀಯವಾದ ಸಂಬಳ ಲಾಭಗಿಟ್ಟುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಹಕ್ಕುಬಾಧ್ಯತೆಗಳಿಂದ ಈ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಭದ್ರಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ರಟನ್ ಟಾಟ, ಧೀರೂಭಾಯಿ ಅಂಬಾನಿ, ರಾಹುಲ್ ಬಜಾಜ್, ಭರತ್‌ರಾಮ್, ವಿ. ಸಿಂಘಾನಿಯ (ತಿಂಗಳಿಗೊಂದು ಪ್ರವಾಸ ಸೇರಿ) ಎಸ್ಕಾರ್ಟ್ಸ್ ಸಂಸ್ಥೆಯ ನಂದಾ, ಐಸಿಐಸಿಐನ ಎನ್ ವಾಗ್ಲುಲ್, ಮುಕಂದ್ ಸ್ಟೀಲ್ಸ್‌ನ ಷಾ ಮುಂತಾದ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರ ಸಂಬಳ ಸಾಲಿಯಾನ ಈ ನಾಲ್ಕು ಲಕ್ಷ ರೂ.ಗಳು. ಇದರಲ್ಲಿ ವೇತನೇತರ ಹಿತಲಾಭಗಳು, ದಳ್ಳಾಳಿ ಶುಲ್ಕ ಹಾಗೂ ಲಾಭ ಹಂಚಿಕೆ ಸೇರಿಲ್ಲ. ದೈತ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯ ನಿರ್ವಾಹಕರಿಗೆ ತೆರಿಗೆರಹಿತ ಸಂಬಳ. ಹವಾನಿಯಂತ್ರಿತವಾದ ಮೂರು ಕೊಠಡಿಗಳುಳ್ಳ ವಸತಿಗೃಹ, ಅಡಿಗೆಯವನು, ದೂರವಾಣಿ, ಕಾರು, ಮನರಂಜನೆಗಾಗಿ ಕ್ಲಬ್ಬುಗಳು ಹಾಗೂ ರಜ, ಪ್ರವಾಸ ಮುಂತಾದ ಸೌಲಭ್ಯಮಯವಾದ ನಿಧಿಯನ್ನೇ ಕೊಡಲಾಗಿದೆ. ಇಂಥಾವರನ್ನು ಮೆಗಾ ಬಕ್ ನಿರ್ವಾಹಕರೆಂದು ಕರೆಯುವರು ; ಮತ್ತು ಅಂಥಾ ನಿಧಿಯನ್ನು 'ಪರ್ಕಿಸ್ತಾನ್' ಎಂದೂ ಕರೆಯುವರು. ಈ ದಿಸೆಯಲ್ಲಿ ಬ್ರೂಕ್ ಬಾಂಡ್ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದಾಹರಣೆ ಉಲ್ಲೇಖಾರ್ಹವಾಗಿದೆ. ಪ್ರಧಾನ ನಿರ್ವಾಹಕನಿಗೆ ಮಾಹೆಯಾನ ರೂ. 10,000 ಮೂಲವೇತನ + ಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಗಾಗಿ ಬಡ್ಡಿರಹಿತ ರೂ. 40,000 ಸಾಲ + ಕಿಟಕಿ ಬಾಗಿಲು ಪೀಠೋಪಕರಣಗಳ ಆಲಂಕಾರಕ್ಕಾಗಿ ವಿವಿಧ ಬಟ್ಟೆಗಳನ್ನು ಕೊಳ್ಳಲು ರೂ. 4,000 + ಕಾರು (ಚಾಲಕನ ಸಂಬಳ ಸೇರಿ), ಇಬ್ಬರು ಮನೆ ಆಳುಗಳು (ತಲಾ 250/-ಸಂಬಳ) + ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚ, ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ ಅಡಿಗೆ ಅನಿಲ ಮತ್ತು ಕ್ಲಬ್ ಬಿಲ್ಲುಗಳು + ರೂ. 1,000 ಸಾರಿಗೆ ಭತ್ಯ. ಇತ್ತೀಚಿನ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಕಟಣೆಯ ಪ್ರಕಾರ ಈ ನಿಧಿಗಂಟು ಇನ್ನಷ್ಟು ದೊಡ್ಡದಾಗಿದೆ. ನಿರ್ದೇಶಕರ ಸಂಭಾವನೆಯ ಮಿತಿಯನ್ನು 50,000 ರೂ.ಗಳಿಗೂ, ವೇತನೇತರ ಹಿತ ಲಾಭಗಳ ಮಿತಿಯನ್ನು ರೂ. 1.35 ಲಕ್ಷದಿಂದ 4.5 ಲಕ್ಷ ರೂ.ಗಳಿಗೆ ಏರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಹೆಚ್ಚುವರಿಯು ಹರ್ಷಾದ್ ಮೆಹ್ತಾ ಪ್ರಕರಣದ ಕೂಸೆಂದು ಬಲ್ಲ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಟೀಕೆ ಚಪ್ಪರಗಳಿವೆ.

ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ ಬಲಾಢ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಫಲಿತಾಂಶ ಉತ್ತಮ ಇರಲಿ ಇಲ್ಲದಿರಲಿ ಉಚ್ಚ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರನ್ನು ಚೆನ್ನಾಗಿಯೇ ಸಾಕುತ್ತಿವೆ. ಅಧ್ಯಕ್ಷ-ನಿರ್ವಾಹಕ-ನಿರ್ದೇಶಕ ಹಾಗೂ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರು ಸ್ವೇಚ್ಛೆಯಿಂದ ಭಾರಿ ಸಂಬಳ + ಬೋನಸ್‌ಗಳಿಗೆ ತಮಗೆ ತಾವೆ ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ವೃತ್ತಿಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ಹೊರಬಂದ ಚಮತ್ಕಾರ ಯುವಕರು ವಿನಿಯೋಜನ ಬ್ಯಾಂಕು ವಣಿಕ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳಲ್ಲಿ ಕೊಳ್ಳೆಹೊಡೆಯುವಂತೆ ಸಂಪಾದಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ವೇತನೇತರ ಹಿತಲಾಭಗಳಿಗಿಂತ ವೇತನದ ಮೊತ್ತ ಹೆಚ್ಚಿದ್ದರೆ ಮಾತ್ರ ಇವರು ಉದ್ಯೋಗದ ಒಪ್ಪಂದಕ್ಕೆ ಸಹಿ ಹಾಕುವರು. ಸ್ಟಾನ್‌ಚಾರ್ಟ್ ಬ್ಯಾಂಕಿನಲ್ಲಿ ಉನ್ನತ ಹುದ್ದೆಗಳು ಎಂಬಿಎ/ಸಿಎ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಮೀಸಲು. ಭಾರತದಲ್ಲಿರುವ ವಿದೇಶಿ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳಲ್ಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳು ಮಂತ್ರಿಗಳ ಪುತ್ರ ಪೌತ್ರರಿಗೆ ಮೀಸಲು. ಸಿಟಿ ಬ್ಯಾಂಕಿನಲ್ಲಿ ಬಡ್ತಿ ಸಿಗದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಬೇರೆ ರೀತಿಯ ಲಾಭದಾಯಕವಾದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಕೊಟ್ಟು ಅವರನ್ನು ಸುಮ್ಮನಿರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇನ್ನೂ ಹಲವಾರು ವಿದೇಶಿ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಮಕ್ಕಳ ವಿದ್ಯಾಭ್ಯಾಸಕ್ಕಾಗಿ ಸಾಗರೋತ್ತರ ನಿಧಿಯನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಲಾಗಿದೆ. ಎಸ್ಸಾರ್ ಗುಜರಾತ್ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡುವುದು. ಹಿಂದೂಸ್ಥಾನ್ ಲೀವರ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ತರಹದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದವರಿಗೆ ನಿವೃತ್ತಿ ಆದಮೇಲೂ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯವಿದೆ. ಟೆಲ್ಕೊ ನಿರ್ದೇಶಕರ ಮಂಡಳಿಯು ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರು ಹಾಗೂ ಇತರ ಉನ್ನತ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ನಿವೃತ್ತಿ ವಯೋಮಿತಿ (65ರಿಂದ 75 ವರ್ಷಗಳು) ಬಗ್ಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ತೀರ್ಮಾನ ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮಗಳ ಇತಿಹಾಸದಲ್ಲೇ ಒಂದು ಮೈಲಿಗಲ್ಲು. ನಿಜಕ್ಕೂ ಇದು ಅಧಿಕಾರವರ್ಗದವರಿಗೆ ಸ್ಫೂರ್ತಿ ಮತ್ತು ಸಂತಸಗಳನ್ನು ನೀಡಿದೆ. ಇನ್ನೂ ಕೆಲವು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಯಜಮಾನನಿಗೆ ತೃಪ್ತಿಯಾಗುವಂತೆ ದುಡಿದ ಅಧಿಕಾರಿ ಅಥವಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು 'ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲೇ ಶ್ರೇಷ್ಠ' ಎಂದು ಗೌರವಿಸುವ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವೂ ಇದೆ.

ಬಹುರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ

ಬಹು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಉನ್ನತ ಸ್ಥಾನಗಳು ವಿದೇಶಿಯರಿಗೇ ಮೀಸಲು. ಭಾರತದಲ್ಲಿರುವ ವಿದೇಶಿ ನಿಯಂತ್ರಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ಅಧ್ಯಕ್ಷ ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷ ಸ್ಥಾನಗಳು ಈಗ ಹೊರಗಿನಿಂದ ಆಯ್ಕೆ ಆಗಿ ಬಂದ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರಿಂದ ಭರ್ತಿ ಆಗಿವೆ. ಉದಾ : ಗ್ಲಾಕ್ಸೊ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಎಂ. ಎಲ್. ಧಾರ್ ಅವರ ಸ್ಥಾನಕ್ಕೆ ಏಷ್ಯ ಆಫ್ರಿಕಾವಲಯ ನಿರ್ದೇಶಕ ಆರ್‌ಬಿ ಬ್ಲೈಥ್‌ರವರೂ ಪ್ರಾಕ್ಟರ್ ಅಂಡ್ ಗ್ಯಾಂಬಲ್‌ನ ಗುರು ಚರಣ್‌ದಾಸ್‌ರವರ ಸ್ಥಾನಕ್ಕೆ ಇಂಗ್ಲೆಂಡಿನಿಂದ ಡಿ. ಥಾಮಸ್‌ರವರೂ ಬಂದಿದ್ದಾರೆ. ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಒಂದೇ ಒಂದು ನ್ಯೂನತೆ—ಈ ಹೊಸ ಅಧಿಕಾರಿಗೆ ಒಳನಾಡಿನ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಅಷ್ಟಾಗಿ ತಿಳಿದಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಕಾರಣವನ್ನೇ ಎತ್ತಿ ಹಿಡಿದು ಭಾರತೀಯ ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮದ ಮಹಾಸಂಘ ಬಹುರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನೀತಿಯನ್ನು ಖಂಡಿಸಿದೆ.

ಕೆಲವು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಯಜಮಾನ-ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಮಧ್ಯೆ ಸಿಲುಕಿರುವ ನಿರ್ವಾಹಕರ ಕಷ್ಟಕಾರ್ಪಣ್ಯ ಹೇಳತೀರದು. ಇವರುಗಳನ್ನು 'ತ್ರಿಶಂಕು ನಿರ್ವಾಹಕರು' ಎಂದು ಕರೆಯುವರು. ಒಮ್ಮೆ

ಪತ್ರವೊಂದನ್ನು ಟೈಪ್ ಮಾಡಲು ನಿರ್ವಾಹಕನಿಗೆ ಯಜಮಾನ ಆದೇಶ ನೀಡಿದ. ಬೇರೊಬ್ಬನ ಕೆಲಸವನ್ನು ಇವನು ಮಾಡುವುದು ಸರಿಯಲ್ಲ ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘ ವಿರೋಧಿಸಿದಾಗ ನಿರ್ವಾಹಕನು ಸ್ವೇಚ್ಛಾ ನಿವೃತ್ತಿ ಬಯಸಿ ಸಂಸ್ಥೆ ತೊರೆದನು. ಕೇವಲ ಸ್ಥಾನದ ಹೆಸರಿನ ಬಗ್ಗೆ ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯ ತಲೆದೋರಿ ನಿರ್ವಾಹಕನೊಬ್ಬ ಕಾಲ್ತೆಗೆದ ಪ್ರಸಂಗಗಳು ಬೇಕಾದಷ್ಟಿದೆ. ಕಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಯ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಕಂಡು ಅಸೂಯೆ ಪಡುವ ಹಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಕ್ಷುದ್ರ ಕಾರಣದಿಂದ ತೊಂದರೆ ಕೊಡುವುದು, ಕೆಟ್ಟದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ನೋಡುವುದು, ಮಾಮೂಲಾಗಿ ಬರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಅಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ಊಹೆಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಸಂದಿಗ್ಧಗಳಿಂದ ತಪ್ಪು ಗ್ರಹಿಕೆಯಾಗಿ ಯಜಮಾನ-ಅಡಿಯಾಳುಗಳಲ್ಲಿ ತಿಕ್ಕಾಟ ಉದ್ಭವಿಸಿ ಅನರ್ಥಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗುವುದು. ಸಂವಹನಾ ಪದ್ಧತಿಯಲ್ಲಿರುವ ದೋಷಗಳೇ ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ. ಬ್ರಿಟಿಷ್ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಅಧಿಕಾರಿಯೊಬ್ಬ ಬಡ್ತಿ ಪಡೆಯುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ತಾನು ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ಬಿಡುವ ಹಾಗೆ ಕೋರಿಕೊಂಡ. ಅವನ ನಡೆನುಡಿಯನ್ನೇ ನಂಬಿ ಯಜಮಾನನು ಅವನಿಗೆ ಬಡ್ತಿ ನೀಡಿದ. ಇದೆಲ್ಲಾ ಬರಿ ನಟನೆ ಎಂದು ತಿಳಿದಾಗ ಅಧಿಕಾರಿಯ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಸ್ಥಗಿತಗೊಳಿಸಲಾಯ್ತು. ಕ್ರಮೇಣ ಅವನು ಕಾಲ್ತೆಗೆದ. ಅತಿಯಾದ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಿಂದಲೂ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಬಿಡುವ ಸಂಭವ ಹೆಚ್ಚಿದೆ. ಈ ಕತ್ತೆಚಾಕರಿಗೂ ವೇತನ ಸಂಭಾವನೆಗಳಿಗೂ ಸಾಮ್ಯವಿಲ್ಲದ್ದರಿಂದ ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ತೊರೆಯುವುದು ಅಧಿಕಾರಿಯ ಸ್ವಭಾವವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುವುದು.

ಲಲಿತಕಲೆ, ರಂಗಭೂಮಿ, ಕಿರಿಯಪರದೆ ಮುಂತಾದವುಗಳಲ್ಲಿ ಮುಂದಿರುವ ಪ್ರತಿಭಾವಂತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಬಡ್ತಿ ವಿಷಯಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಆಸಕ್ತಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಪೌರೋಹಿತ್ಯವನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗಂತೂ ಕಛೇರಿ, ಶಾಲಾಕಾಲೇಜುಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವ ಉದ್ಯೋಗ ವಿಮೆ ಇದ್ದಂತೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಬರುವ ವರಮಾನಕ್ಕಿಂತ 10 ಪಟ್ಟು ಹೆಚ್ಚು ಅವರ ಪೌರೋಹಿತ್ಯ ದುಡಿಯುವುದು. ಕಾರು/ಸ್ಕೂಟರ್ ಪುರೋಹಿತರ ಸಂಖ್ಯೆ ಏರುತ್ತಿದೆ. ಇವರುಗಳಿಗೆ ರಜಾ ಮಂಜೂರು ಮಾಡುವುದು ಯಜಮಾನನಿಗೆ ತಲೆನೋವು ತರುವುದು.

ಕ್ರೀಡಾ ಪ್ರತಿಭಾವಂತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಚೆನ್ನಾಗಿಯೇ ಸಾಕುತ್ತವೆ. ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಕ್ರೀಡಾಸಂಘಗಳ ಹುಟ್ಟು-ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಕ್ರೀಡಾ ಪ್ರತಿಭಾವಂತ ಮಾಜಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳೇ ಕಾರಣ. ಸ್ಪೇನಿನ ಭಾರಿ ವಾಣಿಜ್ಯೋದ್ಯಮಿಯೊಬ್ಬನು ಲಾಭ ಹಾಗೂ ಪ್ರಚಾರಗಳ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ವಿಶ್ವವಿಖ್ಯಾತ ಫುಟ್‌ಬಾಲ್ ಆಟಗಾರ ಬ್ರೆಜಿಲ್‌ನ ಜಾನ್ ಪೀಲೆ ಸ್ಪೇನಿನ ಕ್ಲಬ್ ಒಂದರ ಪರವಾಗಿ ಆಡಲು ಒಪ್ಪಂದಕ್ಕಾಗಿ ಖಾಲಿ ಚೆಕ್ಕೊಂದನ್ನು ಪೀಲೆ ಮುಂದಿಟ್ಟ. ವಹಿವಾಟು ಇತ್ಯರ್ಥವಾಗುವುದರೊಳಗೆ "ಪೀಲೆ ಬ್ರೆಜಿಲ್ ದೇಶದ ಸ್ವತ್ತು, ಅವರನ್ನು ವರ್ಗಾಯಿಸುವುದಾಗಲಿ ಅವರಲ್ಲಿ ಒಪ್ಪಂದ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದಾಗಲಿ ನಿಷಿದ್ಧ" ಎಂದು ಬ್ರೆಜಿಲ್ ಸರ್ಕಾರ ಸುಗ್ರೀವಾಜ್ಞೆ ಹೊರಡಿಸಿತು. ಜಗತ್ಪ್ರಸಿದ್ಧವಾದ ಸ್ಯಾಂಟೋಸ್ ಕ್ಲಬ್, ಇಟಲಿಯಲ್ಲಿ ನಾಪೋಲಿ ಕ್ಲಬ್ ಹಾಗೂ ಇಂಗ್ಲೆಂಡ್ ಹಾಲೆಂಡ್ ಫ್ರಾನ್ಸ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಫುಟ್‌ಬಾಲ್ ಕ್ಲಬ್‌ಗಳು ಹುಟ್ಟಿಕೊಂಡುವು. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ತಂಡದಲ್ಲಿರುವ ಶೇ. 70ರಷ್ಟು ಆಟಗಾರರು ಈ ಕ್ಲಬ್‌ಗಳಿಂದಲೇ ಆಯ್ಕೆ ಆದವರು. ಪ್ರತಿಭಾವಂತ ಕ್ರೀಡಾಪಟುಗಳನ್ನು ಹಾರಿಸಿಕೊಂಡು ಹೋಗುವ ಗುಪ್ತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ದಳ್ಳಾಳಿಗಳು ಇದ್ದಾರೆ.

ಸರ್ಕಾರಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ

ಸರ್ಕಾರದ ಬಡ್ತಿ-ವರ್ಗಾವಣೆಯ ರೀತಿನೀತಿಗಳು ಯಾರಿಗೂ ತೃಪ್ತಿಕರವಾಗಿಲ್ಲ. ನಿವೃತ್ತಿಗೆ ಒಂದೆರಡು ವರ್ಷಗಳ ಮುನ್ನ ಕೊಡುವ ಬಡ್ತಿ ಕೊಟ್ಟರೂ ಒಂದೇ, ಕೊಡದಿದ್ದರೂ ಒಂದೇ. ಕಾಲಮಿತಿ ಬಡ್ತಿ ಸಂಬಳ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದೇ ವಿನಾ ಸ್ಥಾನ-ಮಾನ ಹಕ್ಕುಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವ ಹೆಚ್ಚಳವೂ ಇಲ್ಲ. ಅನೇಕ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಬಡ್ತಿಗೆ ಒತ್ತುಕೊಡುವ ವಿಭಾಗೀಯ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದೇ ಇಲ್ಲ. ಅದರಲ್ಲೂ ದಕ್ಷಿಣದಲ್ಲಿರುವ ಉತ್ತರಭಾರತದ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳ ಶಾಖೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ವರ್ಗಾವಣೆ ಸಹಿತವಾದ ಬಡ್ತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಆಸಕ್ತಿ ಇಲ್ಲ. ಬ್ಯಾಂಕ್ ನೌಕರರ ಸಂಘದ ಒತ್ತಡಕ್ಕೆ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮಣಿಯುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಅಲ್ಲಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುವುದು. ನಗರ ಪಟ್ಟಣಗಳಲ್ಲಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ 'ಅಪ್ಪ ಹಾಕಿದ ಆಲದಮರ' ಎಂಬಂತೆ ಬಡ್ತಿ ಸಮೇತ ವರ್ಗಾವಣೆ ಬೇವು ಬೆಲ್ಲ ಇದ್ದಂತೆ. ಪ್ರಾಂತೀಯ ಗ್ರಾಮೀಣ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳ ಇಂದಿನ ಹದಗೆಟ್ಟ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗೆ ಎರಡು ಬಲವಾದ ಕಾರಣಗಳಿವೆ :

1 ಬೇಡಿಕೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿರುವ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳಿಗೆ ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕವಾದ ವ್ಯಾಪಾರವಿಲ್ಲ.

2 ದಕ್ಷತೆ ಇಲ್ಲದ ಸಿಬ್ಬಂದಿವರ್ಗ, ಅನುಭವಸ್ಥ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಮಾಡಲು ಆಸಕ್ತಿ ಇಲ್ಲ.

"ಬಡ್ತಿ ಬೇಕಾದರೆ ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳು ದುಡಿಯಬೇಕು" ಎಂಬ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮಂತ್ರಾಲಯ ಹೊರಡಿಸಿದ ಆದೇಶ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ವಿಫಲವಾಗಿದೆ.

ಅನೇಕ ಸರ್ಕಾರಿ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯ ಸ್ಥಾನಗಳು ಖಾಲಿಯಾಗಿಯೇ ಉಳಿದಿವೆ. ಉಚ್ಚ ನಿರ್ವಹಣಾ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳು ಎಷ್ಟರಮಟ್ಟಿಗೆ ಆಕರ್ಷಣೀಯವಾಗಿವೆ ಎಂಬುದಕ್ಕೆ ಇದು ಸಾಕ್ಷಿಭೂತವಾಗಿದೆ. ವಿಳಾಸಲಾತಿ ನೀತಿ, ದೋಷಪೂರಿತವಾದ ನೇಮಕಾತಿ-ತರಬೇತಿ ಪದ್ಧತಿಗಳಿಂದ ಕಳಪೆ ಮಟ್ಟದ ನಿರ್ವಾಹಕರೇ ಎಲ್ಲೆಲ್ಲೂ ವ್ಯಾಪಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇವರ ಕಾರ್ಯವೈಖರಿ ಹೇಗಿದೆ ಎಂದರೆ—ಮೂಲ ಕಾರ್ಯದ ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಸುತ್ತಿ ಬಳಸಿ ಊರೂರು ಸುತ್ತುತ್ತಾ ಪ್ರವಾಸ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು

ಸಂಪಾದಿಸುವುದು, ವಿಐಪಿಗಳನ್ನು ಭೇಟಿಮಾಡುವ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚುಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಹಮ್ಮಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಎಸ್‌ಟಿಡಿ ಐಎಸ್‌ಡಿ ಕರೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಂಡು ದೂರವಾಣಿ ಸಂಭಾಷಣೆಯಲ್ಲೇ ಕಾಲ ಕಳೆಯುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ. ಇಂತಹವರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬಾರದ ಅಧಿಕಾರಿ ಎಂದು ಖ್ಯಾತ ನಿರ್ವಹಣಾಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞ ಪೀಟರ್ ಎಫ್ ಡ್ರಕರ್ ಕಂಠೋಕ್ತ ಮಾಡಿದ್ದಾನೆ.

ಕೆಳಸ್ತರದ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಹೋಗುವವರು ತುಂಬಾ ವಿರಳ. ಹಾಗಿದ್ದರೂ ಅದು ಲಕ್ಷ್ಯಕ್ಕೆ ಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಪುಂಡ ಪುಢಾರಿ ನೌಕರನನ್ನು ಬೇರೊಂದು ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಸೂಕ್ತಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ವರ್ಗಾಯಿಸಲಾಗುವುದು. ತೀವ್ರ ತೊಂದರೆ ಉಂಟುಮಾಡುವವನನ್ನು 'ನಿರ್ಗಮನೀತಿ' ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಿವೃತ್ತಿಗೊಳಿಸಲಾಗುವುದು. ಹಂತಹಂತವಾಗಿಯೇ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳಲ್ಲಿ ಯಾಂತ್ರೀಕರಣವು ಸಾಗಬೇಕೆಂದು ಒಪ್ಪಂದವಾಗಿದ್ದರೂ, ಗಣಕೀಕರಣ ವಿವಾದಾತ್ಮಕ ವಿಷಯವಾಗಿಯೇ ಉಳಿದಿದೆ. ಬ್ಯಾಂಕುಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಗಣಕ ತರಗತಿಗಳಿಗೆ (ಬೇಸಿಕ್, ಕೋಬಾಲ್ ಇತ್ಯಾದಿ) ಹೋಗಲು ಅವಕಾಶವಿದೆ. ಕೆಲವು ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಇವುಗಳಿಗೆ ತಗಲುವ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ವಶಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುವು. ಸಿಎ, ಐಸಿಡಬ್ಲ್ಯುಎ, ಎಸಿಎಸ್ ಮುಂತಾದವುಗಳಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ವಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಶೀಘ್ರ ಬಡ್ತಿ ನೀಡುವ ನೀತಿಯೂ ಇದೆ. ಆದರೆ ಇಂಥಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಬ್ಯಾಂಕಿನಲ್ಲೇ ಉಳಿಯುವುದು ತುಂಬ ವಿರಳ.

ಜಪಾನಿನಲ್ಲಿ

ಜನಶಕ್ತಿಯ ಉತ್ಪತ್ತಿ ಹಾಗೂ ಅದನ್ನು ಸನ್ಮಾರ್ಗದಲ್ಲಿ ಬಳವಡಿಸುವ ಕಲೆಯನ್ನು ಜಪಾನಿನ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ನೋಡಬಹುದು. ಆಕರ್ಷಣೆಯ ಸಂಭಾವನೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಮುದಾಯವನ್ನೇ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರಗತಿಯ ಬೆನ್ನೆಲುಬಾಗಿ ಮಾಡುವ ಕ್ರಿಯೆ—ಇವು ಮೂರು ಜಪಾನೀ ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಲಕ್ಷಣಗಳು. ಸಂಸ್ಥೆಯೇ ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಎರಡನೆ ಮನೆಯಾಗಿರಬೇಕೆಂಬುದೇ ಜಪಾನ್ ಸಮಾಜ ಹಾಗೂ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯ ಮೂಲ ಉದ್ದೇಶ. ಮಾನವನ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಆದ್ಯತೆ ಹಾಗೂ ಹಣ ವಿನಿಯೋಜನೆ—ಎರಡೂ ಇದೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಹಾರುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ನೆಲೆಸಲೆಂದು ವರ್ಷಕ್ಕೆರಡು ಸಲ ಬೋನಸ್ ಸೇರಿ ಆತ್ಯಾಕರ್ಷಣೀಯವಾದ ವೇತನೇತರ ಲಾಭ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಭಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ನೀಡುತ್ತವೆ. ಕ್ಲಿಷ್ಟಕಾಲದಲ್ಲಿ ಬೋನಸ್ ಕೊಡುವುದನ್ನು ಮುಂದೂಡಲಾಗುವುದು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಗಿತವಿಲ್ಲ. ವೇತನ ಸಂಭಾವನೆಗಳಿಗೂ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉತ್ಪಾದಕತೆಗೂ ಸಾಮ್ಯವಿದೆ. ಶೇ. 80ರಷ್ಟು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಸಂಬಳರಹಿತ ಸಾಲಿಯಾನ 50ರಿಂದ 60 ದಿನಗಳು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವರು. ಇಷ್ಟಾಗಿಯೂ ಇತ್ತೀಚಿನ ವರದಿಗಳ ಪ್ರಕಾರ (ಬಿಬಿಸಿ ವಿಶ್ವವ್ಯಾಪಾರ ವರದಿ) ಜಪಾನಿನಲ್ಲೂ 10,000 ಉನ್ನತ ಹುದ್ದೆಗಳ ಪೈಕಿ ಹಾರುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಸುಮಾರು 3,000. ವಿಶ್ವದಲ್ಲಿ ಶೇ. 50ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಉಚ್ಚ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಜಪಾನಿನಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರೀಕೃತವಾಗಿದೆ. ವಿಶ್ವದೆಲ್ಲೆಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಜಪಾನ್ ತಂತ್ರಜ್ಞರಿಗೆ ಅತ್ಯಂತ ಭಾರಿ ಬೇಡಿಕೆ ಇದೆ.

ಜಪಾನಿನ ಟೊಯೋಟ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು 13,000 ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಸೇರಿದ ಬಿಡಿಕೊಠಡಿಗಳಲ್ಲಿಯೂ 3,500 ಸಂಸಾರಗಳು ಸಂಸ್ಥೆ ಒದಗಿಸಿರುವ ವಸತಿ ಗೃಹಗಳಲ್ಲೂ ವಾಸಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಸುಮಾರು 100 ಸಹಕಾರಿ ಅಂಗಡಿಗಳು, ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು, ಮನರಂಜನೆಗಾಗಿ ಉದ್ಯಾನವನ, ಆಟ ಮೋಜುಗಳ ಶಿಬಿರ, ಬೇರೆ ಕಡೆಗಳಲ್ಲಿ ರಜೆಯ ಶಿಬಿರಗಳು ಸೇರಿ ಒಂದು ಪುಟ್ಟ ನಗರವೇ ಇದೆ. ನಿವೃತ್ತಿ ಆದವರಿಗೆ (55 ವರ್ಷಗಳು) ಭಾರಿ ಮೊತ್ತದ ಸಂಭಾವನೆ ಹಾಗೂ ಸಹವರ್ತಿ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅರೆಕಾಲಿಕ ಕೆಲಸವನ್ನು ಕೊಡಲಾಗುವುದು. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತರಾದ ಸರ್ಕಾರಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಖಾಸಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಾಗಿ ಅಥವಾ ಶಿಕ್ಷಕರಾಗಿ ಸೇರುವರು. ಬ್ಯಾಂಕುಗಳಿಂದ ನಿವೃತ್ತರಾದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಸಂಘ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಸೇರುವ ಮುನ್ನ ರಿಜರ್ವ್ ಬ್ಯಾಂಕ್‌ನ ಪೂರ್ವಾನುಮತಿ ಪಡೆಯಬೇಕೆಂಬ ಕಟ್ಟುಪಾಡಿದೆ. ಷೇರುಪೇಟೆಯ ಅವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ಹರ್ಷಾದ್ ಮೆಹ್ತಾರವರು ಅನೇಕ ನಿವೃತ್ತ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಅಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ಆಕರ್ಷಿಸಿ ಚೆನ್ನಾಗಿ ಸಾಕುತ್ತಿದ್ದ ವಿಚಾರ ಈ ಕಟ್ಟುಪಾಡಿನ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿದೆ.

ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು

ಜಪಾನಿನ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಅಥವಾ ಕಾಪು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಎಂದು ಕರೆಯುವರು. ಪ್ರೌಢಶಾಲೆ ವಿದ್ಯಾಭ್ಯಾಸ ಮುಗಿಸಿದ ನಂತರ ಹುಡುಗಿಯರು ಕಛೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಸೇರುವರು. 5-6 ವರ್ಷಗಳ ನಂತರ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಸಂಸಾರ ಹೂಡುವರು. ಮಕ್ಕಳು ಶಾಲಾಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ಬಂದಮೇಲೆ ಪುನಃ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿ 15-20 ವರ್ಷಗಳು ದುಡಿಯುವರು. ಇದರಿಂದ ಒಟ್ಟು ಸಂಸಾರದ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಭದ್ರವಾಗಿ ಸುಖಜೀವನ ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದು. ಸಂಸ್ಥೆ ಕಷ್ಟಕ್ಕೊಳಗಾದಾಗ ಮಹಿಳೆಯರ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಗಿತವಿರುವುದು. ಭಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ವೃತ್ತೀಯ ಹಾಗೂ ನಿರ್ವಾಹಕ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ.

ಮಹಿಳಾ ಅಧಿಕಾರಿ : ಅಮೆರಿಕಾದ ಹೆಂಡರ್ಸನ್ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಂಸ್ಥೆ ನಡೆಸಿದ ಸಮೀಕ್ಷೆ ಪ್ರಕಾರ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಸಮುದಾಯದಲ್ಲಿ ಶೇ. 50ರಷ್ಟು ಮಹಿಳಾ ಅಧಿಕಾರತ್ವವನ್ನು ಆಕ್ಷೇಪಿಸಿದೆ. ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟು ಬೇರೆ ಕಡೆ ಹೋಗುವೆವು ಎಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಟ್ಟವರು ಶೇ. 30ರಷ್ಟು.

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗ ಮದುವೆ ಪೇಟೆಯಲ್ಲಿ

(15ನೇ ಪುಟ ನೋಡಿ)

ಬ್ಯಾಂಕುಗಳಲ್ಲಿ ಆಸ್ತಿ-ಹೊಣೆ ನಿರ್ವಹಣೆ

ವೈ. ಎಸ್. ಉಷಾ

ಭಾರತೀಯ ಸ್ಟೇಟ್ ಬ್ಯಾಂಕ್, ಜಾಲಹಳ್ಳಿ ಶಾಖೆ, ಬೆಂಗಳೂರು–13

ಸದಾ ಚಂಚಲವಾದ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಸದಾ ನಷ್ಟ ಸಂಭವಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾದ ಅನೇಕ ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುತ್ತವೆ. ಆಸ್ತಿಗಳು ಫಲಿತವಾಗುವ ಅವಧಿ ಹಾಗೂ ಹೊಣೆಗಳು ಮುಂದುವರಿಯುವ ಕಾಲ—ಇವೆರಡರ ನಡುವೆ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯಿಲ್ಲದ ಹಾಗೂ ಇತರ ಹಲವಾರು ಕಾರಣಗಳಿಂದಾಗಿ ಉದ್ಭವಿಸುವ ನಷ್ಟಸಂಭಾವ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಒಂದು ಉಪಾಯವೆಂದರೆ ಆಸ್ತಿ-ಹೊಣೆ ನಿರ್ವಹಣೆ.

ಈಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಭಾರತದ ಹಣಕಾಸು ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ವ್ಯಾಪಕವಾದ ಹಲವಾರು ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿದೆ. ಈ ಹಠಾತ್ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ನೇರ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವುದು ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಜೀವನಾಡಿಗಳಾದ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳ ಮೇಲೆಯೇ. ಅನಿವಾರ್ಯವಾದ ಈ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಗೆ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಸ್ಪಂದಿಸುವುದು ಅಷ್ಟೇ ಅನಿವಾರ್ಯ, ತೀವ್ರತರವಾದ ಸ್ಪರ್ಧೆಯಿರುವ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳಿಗೆ ಒಂದು ಕಡೆ ತಮ್ಮ ಆಸ್ತಿ ಹೆಚ್ಚಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ, ಹೊಣೆ ಮಿತಗೊಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ತರಾತುರಿಯಾದರೆ, ಚಂಚಲ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯ ಬಡ್ಡಿ ದರಗಳು ಮತ್ತು ವಿದೇಶಿ ವಿನಿಮಯ ದರಗಳ ಒತ್ತಡ ನಿವಾರಣೆಗೆ ಉಪಾಯದ ಹುಡುಕಾಟ ಇನ್ನೊಂದು ಕಡೆ. ಹಾವೂ ಸಾಯಬಾರದು ಕೋಲೂ ಮುರಿಯಬಾರದು ಎನ್ನುವಂಥ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ.

ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಸರಿಯಾದ ಮಂಥನ ನಡೆಸಿ, "ಲಾಭ"ವೆಂಬ ಬೆಣ್ಣೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕು ಮಾತ್ರವಲ್ಲ, ಅದರಿಂದ ಲಾಭದ ಹರಹು ಹೆಚ್ಚುವಂಥ 'ತುಪ್ಪ' ಪಡೆಯಲು ಕಸರತ್ತು ನಡೆಸಬೇಕು. ಇದೊಂದು ದಿನನಿತ್ಯದ ಸಮಸ್ಯೆ. ಇಂಥ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ಎದುರಿಸಲು ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ದೂರದೃಷ್ಟಿಯುಳ್ಳ ಕ್ರಮಬದ್ಧ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಹಾಕಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಆವಶ್ಯಕವಾಗುತ್ತದೆ. ಮುಂಬರುವ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ಗ್ರಹಿಸಿ ಇಂದೇ ಅವುಗಳಿಗೆ ಸೂಕ್ತ ಪರಿಹಾರೋಪಾಯಗಳನ್ನು ಸಿದ್ಧಮಾಡಿಟ್ಟುಕೊಂಡರೆ, ಬದಲಾವಣೆಯ 'ಬಿಸಿಗಾಳಿ'ಯೂ 'ತಂಗಾಳಿ'ಯಾಗಿ ಮಾರ್ಪಟ್ಟು ಲಾಭಪ್ರದವಾಗಬಹುದು.

ನಷ್ಟ ಸಂಭಾವ್ಯತೆಗಳು

ಇಂಥ ಮುಂಜಾಗ್ರತಾ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳುವಾಗ ಸಮಸ್ಯೆಯ ಸಂಪೂರ್ಣ ಅಧ್ಯಯನ ಅತ್ಯಗತ್ಯ. ಹಲವಾರು ಅಂಶಗಳು ಇದಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾಗಿರಬಹುದು. ಈ ಕ್ರಮಗಳು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಅಪಾಯದ ವಿರುದ್ಧವಾದ್ದರಿಂದ ಆ ಅಪಾಯಗಳು ಯಾವುವು ಎಂಬುದನ್ನು ಗಮನಿಸೋಣ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಮೂರು ಪ್ರಮುಖ ನಷ್ಟಸಂಭಾವ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ :

1 ಸಾಲದ ನಷ್ಟ ಸಂಭಾವ್ಯತೆ : ಭಾರತದ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳಿಗೆ ತೀರ ಪರಿಚಿತವಾದ ಅಪಾಯ ಇದು. ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಭಾರತೀಯ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳ ಮುಖ್ಯ ವ್ಯವಹಾರವೆಂದರೆ ನಷ್ಟಸಂಭಾವ್ಯತೆ ಎದುರಿಸುವುದೇ.

2 ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ನಷ್ಟ ಸಂಭಾವ್ಯತೆ : ಈ ನಷ್ಟಸಂಭವವು ಬಡ್ಡಿ ದರ ಹಾಗೂ ವಿದೇಶಿ ವಿನಿಮಯ ದರಗಳಲ್ಲಿನ ತೀವ್ರ ಬದಲಾವಣೆಯಿಂದ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ಬ್ಯಾಂಕಿನ ನಿವ್ವಳ ವರಮಾನ ಹಾಗೂ ಬಂಡವಾಳಗಳ ಸ್ಥಿತಿಯೂ ಅಭದ್ರವಾಗಬಹುದು. ಕಳೆದ ಕೆಲವು ವರ್ಷಗಳ ಅನುಭವದಿಂದ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಹಲವಾರು ಭಾರತೀಯ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಹಾಗೂ ಉದರಿ ನಷ್ಟಸಂಭಾವ್ಯತೆಗಳಿಂದಾಗಿ ತಮ್ಮ ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿ ವಿಷಮವಾದುದನ್ನು ಕಾಣಬೇಕಾಯಿತು.

3 ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ನಷ್ಟ ಸಂಭವ : ಇದು ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುವಲ್ಲಿ ಬರಬಹುದಾದ ನಷ್ಟ ಸಂಭವ. ಈ ಬಗೆಯ ನಷ್ಟ ಸಂಭವಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಹಲವಾರು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಹುಡುಕಾಟ ನಡೆದಿದೆ. ಈಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡುಕೊಂಡಿರುವ ಸೂಕ್ತ ಉಪಾಯವೇ 'ಆಸ್ತಿ-ಹೊಣೆ ನಿರ್ವಹಣೆ'.

ಆಸ್ತಿ-ಹೊಣೆ ನಿರ್ವಹಣೆ

ಬ್ಯಾಂಕುಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ವ್ಯಾಪಾರದಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಾಗ ಉಪಯೋಗಕಾರಿಯಾಗ ಬಲ್ಲಂಥ ಒಂದು ಉಪಕರಣವೇ 'ಆಸ್ತಿ–ಹೊಣೆ ನಿರ್ವಹಣೆ ಅಥವಾ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪನೆ' (ಆಹೊವ್ಯ). 'ಆಹೊವ್ಯ' ಅಂಶವು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರಿಗೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಸದ್ಯದ ಅಪಾಯಕಾರಿ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಮನವರಿಕೆ ಮಾಡಿಕೊಡುವುದಲ್ಲದೆ, ಇತರ ವ್ಯಾಪಾರಗಳ ಮೇಲೆ ಆಗಬಹುದಾದ ಪರಿಣಾಮ ಹಾಗೂ ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಒದಗಬಹುದಾದ ನಷ್ಟ ಸಂಭಾವ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಬಿಡಿಸುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ತಮ್ಮ ದೈನಂದಿನ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಬೇಕಾದ ಪರಿಹಾರ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವುದಲ್ಲದೆ ನಷ್ಟಸಂಭಾವ್ಯತೆಯನ್ನೂ ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ಎದುರಿಸಬಹುದು.

ಇದಕ್ಕೊಂದು ಉದಾಹರಣೆ ಕೊಡಬಹುದು. ಯಾವುದೊಂದು ಬ್ಯಾಂಕಿನ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರೊಬ್ಬರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಬ್ಯಾಂಕಿನಲ್ಲಿ ಯಾವ ಬಗೆಯ ಠೇವಣಿಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಡಿಸಬೇಕೆಂಬ ಸಮಸ್ಯೆ ಬರಬಹುದು. ಈ ಸಮಸ್ಯೆ ಎದುರಿಸಲು ಉಳಿದ ವಿಷಯಗಳೊಡನೆ ಅವರು ತಮ್ಮ ಬ್ಯಾಂಕಿಗೆ ಬರುತ್ತಿರುವ ಹಣದ ಹರಿವಿನ ಪಾತಳಿಯನ್ನು ಗಮನಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈಗ ಬ್ಯಾಂಕಿನ ಆಸ್ತಿಗಳು ಫಲಿತವಾಗುವ ದಿನ ಹೊಣೆಗಳು ಫಲಿತವಾಗುವ ದಿನಗಳಿಗಿಂತ ದೂರವಿದೆಯೆಂದುಕೊಳ್ಳೋಣ. ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಬಿಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಕಷ್ಟ. ಏಕೆಂದರೆ ಆಸ್ತಿಗಳು ಫಲಿತವಾಗುವುದು ನಿಧಾನ. ಈ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಬ್ಯಾಂಕು ಬಡ್ಡಿ ದರದಿಂದ ಒದಗಬಹುದಾದ ಅಪಾಯ ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಹೇಗೆಂದರೆ ಹೊಣೆಗಳಿಗೆ ಬಡ್ಡಿ ನೀಡಬೇಕಾದ್ದರಿಂದ ಬಡ್ಡಿಯಿಂದ ಬರುವ ಆದಾಯ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿಬಿಡುತ್ತದೆ. ಈ ಅಪಾಯದಿಂದ ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಬ್ಯಾಂಕು ತನ್ನ ಆಸ್ತಿಗಳ ವಾಯಿದೆಗಳನ್ನು ಕಡಿಮೆಗೊಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಸರ್ಕಾರಿ ಪತ್ರಗಳಲ್ಲಿನ ವಿನಿಯೋಜನೆಯನ್ನು ಕಡಿಮೆಗೊಳಿಸಬೇಕು. ಇಲ್ಲವೇ ಹೊಣೆಗಳ ವಾಯಿದೆ ದಿನಾಂಕಗಳನ್ನು ಮುಂದೂಡಬೇಕು. ತತ್‌ಕ್ಷಣ ಬರುವಂಥ ಹೊಣೆಗಳನ್ನು ಕಡಿಮೆಗೊಳಿಸಬೇಕು.

ಹೀಗೆ ಬ್ಯಾಂಕಿನ ನಷ್ಟಸಂಭಾವ್ಯತೆಯಲ್ಲಿ ಆಸ್ತಿಹೊಣೆ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪನೆಯ ಮೂಲಕ ಠೇವಣಿ ಸಂಗ್ರಹಕ್ಕೆ ಯೋಜನೆ ನಿರೂಪಿಸಬಹುದು. ಇದೊಂದು ತೀರಾ ಸರಳವಾದ ಉದಾಹರಣೆ ಮಾತ್ರ. ನಿಜ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಇದಕ್ಕಿಂತ ಜಟಿಲವಾಗಿದ್ದರೂ 'ಆಹೊವ್ಯ' ಅದನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಒಂದು ಉತ್ತಮ ಉಪಕರಣವಾಗಿದೆ.

'ಆಹೊವ್ಯ' ಅಂಶವನ್ನು ಬ್ಯಾಂಕುಗಳಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮೊದಲು ಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯವೆಂದರೆ, ಬರಬಹುದಾದ ನಷ್ಟ ಸಂಭಾವ್ಯತೆಯ ಪರಿಣಾಮ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಯಾವ ಬಗೆಯ ಮಾನಕಗಳಿರಬೇಕೆಂಬುದು. ಯುಕ್ತವಾದ ಅಳತೆಗೋಲುಗಳನ್ನು ಕಂಡುಹಿಡಿಯಲು ಕಾರ್ಯತಂತ್ರ ವಿಧಾನ, ಪರಿಸರ, ದತ್ತವಾದ ಅಂಕಿ ಅಂಶಗಳು, ಪರಿಣತಿ, ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಅಧ್ಯಯನ, ವ್ಯಾಪಾರ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳು ಮುಂತಾದವುಗಳ ಅಧ್ಯಯನವೂ ಅಗತ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಅಪಾಯದ ಅಳತೆಗೋಲುಗಳು ತತ್‌ಕ್ಷಣದ ಲಾಭಪ್ರದತೆಯನ್ನು ರಕ್ಷಿಸುವಂತಿರಬೇಕು. ಅಲ್ಲದೆ ದೀರ್ಘಾವಧಿಯ ಲಾಭಪ್ರದತೆಯನ್ನು ಕಸಿದುಕೊಳ್ಳುವಂತಿರಬಾರದು.

ಮಾನಕಗಳ ಬಳಕೆ

ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಆಸ್ತಿ-ಹೊಣೆ ತಃಖ್ತೆಯಲ್ಲಿನ ನಷ್ಟಸಂಭವದ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಅಳೆಯಲು ಎರಡು ಬಗೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಮಾನಕಗಳನ್ನು ಬಳಸುತ್ತಾರೆ.

ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಮೊದಲನೆಯದು ನಿವ್ವಳ ಲಾಭ ಗಳಿಸುವಲ್ಲಿನ ನಷ್ಟಸಂಭವ. ಇದು ನಗದು ಹರಿವಿನಲ್ಲಿ ಉಂಟಾಗುವ ತತ್‌ಕ್ಷಣದ ಲಾಭದಿಂದ ಒದಗುವ ನಷ್ಟಸಂಭವವನ್ನು ಅಳೆಯುತ್ತದೆ. ಎರಡನೆಯ ಮಾನಕವು ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಿಂದ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗೆ ಉಂಟಾಗುವ ಮೌಲ್ಯದ ವ್ಯತ್ಯಾಸದಿಂದ ಆಸ್ತಿ-ಹೊಣೆ ತಃಖ್ತೆಯಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುವ ನಷ್ಟಸಂಭವ. ಎಂದರೆ ಇದು ಆಸ್ತಿ ಹೊಣೆಗಳಲ್ಲಿನ ವಾಯಿದೆ ಮುಗಿಯುವ ದಿನಗಳಲ್ಲಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸದಿಂದ, ದೀರ್ಘಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಒದಗಿ ಬರುವ ಆಪತ್ತು. ಈ ಮಾನಕಗಳು, 'ಆಸ್ತಿ-ಹೊಣೆ ತಃಖ್ತೆಯಲ್ಲಿನ ಅಲ್ಪಕಾಲೀನ ಹಾಗೂ ದೀರ್ಘಕಾಲೀನ ನಷ್ಟಸಂಭವಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಬ್ಯಾಂಕುಗಳಲ್ಲಿ ನಷ್ಟಸಂಭವಗಳ ಪರೀಕ್ಷಣೆ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ನಡೆಯುವುದು ಅಗತ್ಯ. ಇದರಿಂದ ಸಂಸ್ಥೆಯ ನೀತಿಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ 'ಆಹೊವ್ಯ' ರೂಪಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

ಆಹೊವ್ಯದ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗೆ ವ್ಯವಹಾರ ರಂಗದಲ್ಲಿ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಸಂಬಂಧಿತ ನಷ್ಟಸಂಭವಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ಎದುರಿಸಲು ಹಾಗೂ ದಾಟಲು ಎರಡು ಹಂತದ ಮಂಡಳಿಗಳ ಸ್ಥಾಪನೆ ಅಪೇಕ್ಷಣೀಯ. ನಿರ್ದೇಶಕರ ಮಂಡಳಿಯು ನಷ್ಟಸಂಭವದ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪನೆಯ ಎಲ್ಲಾ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಹೊರಬೇಕು. ಇದು ಆಹೊವ್ಯದ ಸಂಪೂರ್ಣ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ನಡೆಸಬೇಕು. ಕಾರ್ಯರಂಗದಲ್ಲಿನ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡಂತೆ ಮಂಡಳಿಯೊಂದಿದ್ದು ಅದು ನಷ್ಟಸಂಭಾವ್ಯತೆಯನ್ನು ನಿರ್ದೇಶಕರ ಮಂಡಳಿಗೆ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ವರದಿ ಮಾಡಿ ಯುಕ್ತ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ನೀಡುತ್ತಿರಬೇಕು. ಗುರಿಮುಟ್ಟಲು ಫಲಿತಾಂಶ ಆಧಾರಿತ ಯೋಜಿತ ಉತ್ಪಾದನಾ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪನೆ ಅತ್ಯಗತ್ಯ. ಇದರಿಂದ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಅಪಾಯವನ್ನು ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ಎದುರಿಸಬಹುದು. ಈ ಸಮಿತಿಗಳು ಸಾಲದ ಅಪಾಯ, ಕಾರ್ಯತಂತ್ರ ಅಪಾಯಗಳ ಬಗ್ಗೆಯೂ ಸೂಕ್ತ ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಸಿ, 'ಆಹೊವ್ಯ' ಬಳಸಿದ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಸುಸೂತ್ರವಾಗಿ ನಡೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

★

ನಿಷ್ಪನ್ನಗಳು

ಬಿ. ಎನ್. ರಮೇಶ್ ಕುಮಾರ್

ಅಧಿಕಾರಿ : ಕೆನರಾ ಬ್ಯಾಂಕ್, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮತ್ತು ಸಂಘಟನಾ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವಿಭಾಗ, ಪ್ರಧಾನ ಕಛೇರಿ, ಬೆಂಗಳೂರು.

ನಿಷ್ಪನ್ನಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ಅವುಗಳ ಬಳಕೆ ಇತ್ತೀಚಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬಂದಿರುವ ನವೀನ ಆವಿಷ್ಕಾರ. ಷೇರುಗಳ ಬೆಲೆಯಲ್ಲಿನ ಚಂಚಲತೆ ಹಾಗೂ ವಹಿವಾಟುಗಳಲ್ಲಿನ ಅನಿಶ್ಚಯತೆಯಿಂದಾಗಿ ಈ ನಿಷ್ಪನ್ನಗಳ ಉಪಯೋಗ ಹೆಚ್ಚಿದೆ.

ಭಾರತದ ಆರ್ಥಿಕಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆಯ ಮಹಾಪೂರವೇ ಹರಿದಿದೆ. ಸಮುದ್ರ ಮಂಥನದಲ್ಲಿ ನವವಸ್ತುಗಳು ಸೃಷ್ಟಿಗೊಂಡಂತೆ ಈ ಸುಧಾರಣೆಯ ಮಹಾಪೂರ ಆರ್ಥಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ನವನವೀನ ವಿಧಿವಿಧಾನಗಳ ಹಾಗೂ ಅನೇಕ ಹೊಸ ಸಾಧನಗಳ, ಸಂಲೇಖನಗಳ ಅವತರಣಕ್ಕೆ ನಾಂದಿ ಹಾಡಿದೆ. ನಿಷ್ಪನ್ನಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ಅವುಗಳ ಬಳಕೆ ಇತ್ತೀಚಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬಂದ ನವೀನ ಆವಿಷ್ಕಾರ. ಷೇರುಗಳ ಬೆಲೆಯಲ್ಲಿನ ಚಂಚಲತೆ ಹಾಗೂ ವಹಿವಾಟುಗಳಲ್ಲಿನ ಅನಿಶ್ಚಯಂತೆ, ಷೇರುಪೇಟೆಯಲ್ಲಿ ಈ ನಿಷ್ಪನ್ನಗಳ ಉಪಯೋಗವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿದೆ. ಮುಂದುವರಿದ ದೇಶಗಳಾದ ಅಮೆರಿಕಾ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಂಸ್ಥಾನಗಳು, ಇಂಗ್ಲೆಂಡ್ ಹಾಗೂ ಜಪಾನ್ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ನಿಷ್ಪನ್ನಗಳು ಸಾಕಷ್ಟು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಿವೆ ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಪ್ರಯೋಗ ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಯುತ್ತಿದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ನಿಷ್ಪನ್ನಗಳು ಹಾಗೂ ಅವುಗಳ ಉಪಯೋಗ ಹೆಚ್ಚಿನ ಚಾಲನೆಯನ್ನೂ, ಜನಪ್ರಿಯತೆಯನ್ನೂ ಇನ್ನೂ ಪಡೆಯಬೇಕಾಗಿದೆ. ನಿಷ್ಪನ್ನಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸುವ ಮೊದಲು ಅದರ ಅರ್ಥ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಯೋಣ.

ನಿಷ್ಪನ್ನಗಳು ಎಂದರೇನು ?

ಮೂಲವೊಂದರಿಂದ ಉತ್ಪನ್ನವಾದ ವಸ್ತುವಿಗೆ ನಿಷ್ಪನ್ನ ಎನ್ನುತ್ತೇವೆ.

ಆರ್ಥಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ನಿಷ್ಪನ್ನ ಎಂಬ ಪದಕ್ಕೆ ಒಂದು ವಿಭಿನ್ನ ಸೂಚಿತಾರ್ಥದ ಪ್ರಕಾರ ನಿಷ್ಪನ್ನ ಒಂದು ಒಡಂಬಡಿಕೆ. ಆರ್ಥಿಕ ಕರಾರು. ವಹಿವಾಟು ನಡೆಸುವವರು ತಮ್ಮ ಆಸ್ತಿ ಮತ್ತು ಹೊಣೆಗಳ ಸೂಕ್ತ ನಿರ್ವಹಣೆಗಾಗಿ ಹಾಗೂ ನಷ್ಟಸಂಭಾವ್ಯತೆಯನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ಆರ್ಥಿಕ ಕರಾರುಗಳನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಆಸ್ತಿಯ ಬೆಲೆಯಲ್ಲಿನ ಏರಿಳಿತಗಳಿಂದ ಉಂಟಾಗುವ ನಷ್ಟಸಂಭಾವ್ಯತೆಯನ್ನು ವರ್ಗಾಂತರಗೊಳಿಸುವುದೇ ಈ ಕರಾರುಗಳ ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದೇಶ. ಇಂತಹ ಆರ್ಥಿಕ ಕರಾರುಗಳ ಬೆಲೆ, ಕರಾರಿಗೆ ಆಧಾರವಾಗಿರುವ ಆಸ್ತಿಯ ಬೆಲೆಯನ್ನೇ ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಕರಾರುಗಳ ಬೆಲೆ, ವಹಿವಾಟಿಗೆ ಆಧಾರವಾದ ಆಸ್ತಿಯ ಬೆಲೆಯಿಂದಲೇ ಜನ್ಯವಾದ ಕಾರಣ ಇವುಗಳನ್ನು ನಿಷ್ಪನ್ನಗಳು ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗಿದೆ.

ನಿಷ್ಪನ್ನದ ವಿಧಗಳು : ನಿಷ್ಪನ್ನದಲ್ಲಿ ಎರಡು ಮುಖ್ಯ ವಿಧಗಳಿವೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ : (ಅ) ಭವಿಷ್ಯಗಳು ಮತ್ತು (ಆ) ಆಯ್ಕೆಗಳು. ಈ ಲೇಖನದಲ್ಲಿ ಇವುಗಳ ಮೂಲಭೂತ ಅಂಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮಾತ್ರ ಚರ್ಚಿಸಲಿದ್ದೇನೆ.

ಭವಿಷ್ಯಗಳು (ಭವಿಷ್ಯ ಕರಾರುಗಳು)

ಆಸ್ತಿ ಅಥವಾ ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳನ್ನು ಕೊಳ್ಳುವವರು ಹಾಗೂ ಮಾರುವವರ ನಡುವಿನ ಒಂದು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೇ ಭವಿಷ್ಯ ಕರಾರುಗಳು.

ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ, ಆಸ್ತಿ ಅಥವಾ ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳನ್ನು ಕೊಳ್ಳುವವರು, ನಿರ್ಧಾರಿತ ಮುಂದಿನ ದಿನಾಂಕದಂದು, ಮುಂಚಿತವಾಗಿಯೆ ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿದ ಬೆಲೆಯನ್ನಿತ್ತು ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳನ್ನು ಕ್ರಯಕ್ಕೆ ಪಡೆಯಲು ಮಾರುವವರೊಡನೆ ಒಪ್ಪಂದ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಇಂತಹ ಕರಾರನ್ನೇ ನಾವು 'ಭವಿಷ್ಯಗಳು' ಎನ್ನುತ್ತೇವೆ.

ಭವಿಷ್ಯ ಕರಾರಿನಿಂದಾಗುವ ಪ್ರಯೋಜನಗಳು

ಬಿಕರಿದಾರನ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ : ಭವಿಷ್ಯ ಕರಾರಿನಿಂದ ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳನ್ನು ಮಾರಾಟ ಮಾಡುವ ವ್ಯಕ್ತಿ ತನ್ನ ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳ ಇಂದಿನ ಬೆಲೆಯನ್ನೂ, ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿನ ಅಸ್ಥಿರತೆ/ಚಂಚಲತೆಯನ್ನೂ ಆಧರಿಸಿ, ಮುಂದಿನ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ದಿನದಂದು ತನ್ನ ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳನ್ನು ಯಾವ ಬೆಲೆಗೆ ಮಾರಬಹುದೆಂದು ನಿರ್ಧರಿಸಬಹು

ದಾಗಿದೆ. ಹೀಗೆ ಭವಿಷ್ಯ ಕರಾರನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ಮಾರಾಟ ಮಾಡುವ ವ್ಯಕ್ತಿ ತನ್ನ ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳ ಬೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಮುಂದಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಆಗಬಹುದಾದ ಕುಸಿತದ ಶಂಕೆಯನ್ನು ನಿವಾರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಖರೀದಿದಾರನ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ : ಆಸ್ತಿ ಅಥವಾ ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳನ್ನು ಕೊಳ್ಳುವ ವ್ಯಕ್ತಿ ಮುಂದೆ ವಹಿವಾಟು ನಡೆವ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ದಿನದಂದು ಕೊಳ್ಳಲಿರುವ ಪ್ರತಿಭೂತಿ ಬೆಲೆಯನ್ನು ಇಂದೇ ನಿರ್ಧರಿಸಿ, ಪ್ರತಿಭೂತಿಯ ಬೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಮುಂದಾಗಬಹುದಾದ ಹೆಚ್ಚಳ ಹಾಗೂ ಇಂತಹ ಹೆಚ್ಚಳದಿಂದ ಉಂಟಾಗಬಹುದಾದ ನಷ್ಟವನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

ಆಸ್ತಿಯ/ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳ ಬೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಮುಂದೆ ಉಂಟಾಗಬಹುದಾದ ಏರುಪೇರುಗಳನ್ನೂ ಹಾಗೂ ಇಂತಹ ಏರುಪೇರಿನಿಂದ ಉಂಟಾಗಬಹುದಾದ ನಷ್ಟವನ್ನೂ, ಕರಾರಿನಲ್ಲಿ ಬಂಧಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಒಬ್ಬರಿಂದ ಮತ್ತೊಬ್ಬರಿಗೆ ವರ್ಗಾಂತರಗೊಳಿಸುವುದೇ ಭವಿಷ್ಯ ಕರಾರುಗಳ ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದೇಶ.

ಚರ್ಚಿತ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಭವಿಷ್ಯ ಕರಾರನ್ನು ಹೀಗೆ ನಿರೂಪಿಸಬಹುದು :

ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ಖರೀದಿದಾರ ಮತ್ತು ಬಿಕರಿದಾರರು ನಮೂದಿತ ಆಸ್ತಿಯನ್ನು ಅಥವಾ ಪ್ರತಿಭೂತಿಯನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ದಿನದಂದು, ಮುಂಚಿಯೇ ಒಪ್ಪಂದ ಮಾಡಿಕೊಂಡ ನಿಗದಿತ ಬೆಲೆಗೆ ಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಮಾರಲು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಒಪ್ಪಂದವೇ ಭವಿಷ್ಯ ಕರಾರು.

ಭವಿಷ್ಯ ಕರಾರುಗಳ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನ

ರಾಮು ಮತ್ತು ಕೃಷ್ಣ ಎಂಬ ಇಬ್ಬರು 25-5-1997ರಂದು ಭವಿಷ್ಯ ಕರಾರೊಂದನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆಂದು ಭಾವಿಸೋಣ. ಈ ಕರಾರಿನ ಅನ್ವಯ ರಾಮು 25-6-1997ರಂದು ಕೃಷ್ಣನಿಗೆ ನಿಗದಿತ ಪ್ರತಿಭೂತಿಯನ್ನು ರೂ. 1,000ಗಳಿಗೆ ಮಾರಲು ಒಪ್ಪುತ್ತಾನೆ. ಆದರೆ 25-6-1997ರಂದು ಕರಾರಿನಲ್ಲಿ ನಮೂದಿತವಾದ ಪ್ರತಿಭೂತಿಯ ಬೆಲೆ ಕುಸಿದು ರೂ. 800ಗಳಾಗಿದೆಯೆಂದು ಭಾವಿಸೋಣ. ಕೃಷ್ಣ ಕರಾರಿನನ್ವಯ ನಿಗದಿತ ದಿನದಂದು ರೂ. 1000ವನ್ನು ಕೊಟ್ಟು ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳನ್ನು ಖರೀದಿಸುತ್ತಾನೆ. ಇದರಿಂದ ಕೃಷ್ಣನಿಗೆ ರೂ. 200ಗಳ ನಷ್ಟ ಸಂಭವಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ರೀತಿ ಭವಿಷ್ಯ ಕರಾರನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಮೂಲಕ ರಾಮುನು ತನಗೆ ಆಗಬಹುದಾಗಿದ್ದ ರೂ. 200ಗಳ ನಷ್ಟವನ್ನು ಕೃಷ್ಣನಿಗೆ ವರ್ಗಾಂತರಿಸಿದನು. ಅಂತೆಯೇ ನಮೂದಿತ ಪ್ರತಿಭೂತಿಯ ಬೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳವಾಗಿದ್ದರೆ ರಾಮುನಿಗೆ ನಷ್ಟವಾಗಿ, ಕೃಷ್ಣನಿಗೆ ಲಾಭವಾಗುತ್ತಿತ್ತು.

ಈ ವಿಧವಾಗಿ ಭವಿಷ್ಯ ಕರಾರುಗಳಲ್ಲಿ, ಮೇಲೆ ಹೇಳಿದಂತೆ, ಆಗಬಹುದಾದ ನಷ್ಟವನ್ನು ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಮತ್ತೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ವರ್ಗಾಯಿಸುತ್ತಾನೆ.

ಆಯ್ಕೆಗಳು

ವ್ಯಾಪಾರ ವಹಿವಾಟುಗಳಲ್ಲಿ ಉಪಯೋಗಿಸಲ್ಪಡುವ ಮತ್ತೊಂದು ನಿಷ್ಪನ್ನವೆಂದರೆ ಆಯ್ಕೆಗಳು.

ಆಯ್ಕೆ ಕರಾರುಗಳು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಮುಂದೊಂದು ದಿನದಂದು ಅಥವಾ ನಿಗದಿತ ಅವಧಿಯೊಳಗಾಗಿ, ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಬೆಲೆಗೆ ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳನ್ನು ಕೊಳ್ಳಲು ಅಥವಾ ಮಾರಲು ಅವಕಾಶವನ್ನೀಯುತ್ತದೆ.

ಈ ಕರಾರಿನ ಅನ್ವಯ ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳನ್ನು ಮಾರಲೇಬೇಕೆಂಬ ನಿರ್ಬಂಧವೇನಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಕರಾರಿನ ಧಾರಕ ಇಚ್ಛಿಸಿದಲ್ಲಿ ಅವನ ಕೊಂಡುಕೊಳ್ಳುವ ಅಥವಾ ಮಾರುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಚಲಾಯಿಸಬಲ್ಲವನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ.

ಆಯ್ಕೆ ಕರಾರುಗಳು ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡುವವನಿಗೆ ನಷ್ಟವನ್ನು ಕಡಿಮೆಗೊಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಹಾಗೂ ಲಾಭದ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಆಯ್ಕೆಯ ಅವಕಾಶವನ್ನೀಯುತ್ತದೆ. ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಆಯ್ಕೆ ಕರಾರು, ಕರಾರಿನ ಧಾರಕನಿಗೆ, ಅವನು ಇಚ್ಛಿಸಿದಲ್ಲಿ, ಅವನಿಗೆ ಸೂಕ್ತವೆನಿಸಿದಲ್ಲಿ ಕರಾರಿನನ್ವಯ ಮುಂದುವರಿಯಲು ಇಚ್ಛೆ ಇಲ್ಲದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಕರಾರನ್ನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸಲು ಅಧಿಕಾರವನ್ನೀಯುತ್ತದೆ.

ಆಯ್ಕೆಯ ಕರಾರುಗಳಲ್ಲಿನ ಮೂಲಭೂತ ಅಂಶಗಳು

ಆಯ್ಕೆ ಕರಾರಿನಲ್ಲಿ ಇಬ್ಬರು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿದ್ದು, ಇವರಿಬ್ಬರಲ್ಲಿ ಯಾವ ವ್ಯಕ್ತಿ ವಹಿವಾಟು ನಡೆಸುವ ಅಥವಾ ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾನೋ ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು 'ಕರಾರಿನ ಧಾರಕ'ನೆಂದೂ ಹಾಗೂ ಉಳಿದ ಮತ್ತೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಕರಾರಿನ ರಚಕ ಅಥವಾ 'ದಾನಿ' ಎಂದೂ ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಆಯ್ಕೆಯ ಕರಾರಿನಲ್ಲಿ ನಿರ್ಧಾರವಾಗಬೇಕಾದ 3 ಮುಖ್ಯ ಅಂಶಗಳಿರುತ್ತವೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ :

(ಅ) ಆಯ್ಕೆ ಅಧಿಮೌಲ್ಯ
(ಆ) ಆಯ್ಕೆ ಬೆಲೆ ಅಥವಾ ಚಲಾಯಿತ ಬೆಲೆ
(ಇ) ಪಕ್ವತಾ ಅವಧಿ/ವಾಯಿದೆ

ಆಯ್ಕೆಯ ಅಧಿಮೌಲ್ಯ

'ಆಯ್ಕೆಯ ಕರಾರು' ಇಬ್ಬರು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ನಡುವೆ ಆಗುವ ಒಂದು ಒಪ್ಪಂದ. ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಕರಾರಿನ ದಾನಿಯು ವಹಿವಾಟನ್ನು ನಡೆಸುವ ಅಥವಾ ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಕರಾರಿನ ಧಾರಕನಿಗೆ ಬಿಟ್ಟುಕೊಡುತ್ತಾನೆ.

ನಿಗದಿತ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ನಿಗದಿತ ದಿನದಂದು ಕರಾರನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರುವ ಅಥವಾ ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವ ಅಧಿಕಾರ ಧಾರಕನದು. ಧಾರಕನ ಈ ನಿರ್ಧಾರಕ್ಕೆ ದಾನಿಯು ಬದ್ಧನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ.

ಕರಾರಿನ ಮೇಲಿನ ತನ್ನ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಬಿಟ್ಟುಕೊಟ್ಟಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ ದಾನಿಯು ಧಾರಕನಿಂದ, ಪರಸ್ಪರ ಸಮ್ಮತಿಯಿಂದ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ

ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಪ್ರತಿಫಲವಾಗಿ ಪಡೆಯುತ್ತಾನೆ. ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳ ಬೆಲೆಯನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ನೀಡಬೇಕಾದ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಹಣವನ್ನು 'ಆಯ್ಕೆಯ ಅಧಿಮೌಲ್ಯ'ವೆನ್ನುತ್ತೇವೆ.

ಆಯ್ಕೆಯ ಅಧಿಮೌಲ್ಯವು (1) ಕರಾರಿನ ದಿನದಂದು ಪ್ರತಿಭೂತಿಯ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿನ ಬೆಲೆ ಹಾಗು ಕರಾರು ಬೆಲೆಯಲ್ಲಿನ ಅಂತರ, (2) ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಬಡ್ಡಿ ದರ ಮತ್ತು(3) ಆಯ್ಕೆಯ ಕರಾರಿನ ಅವಧಿಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಕರಾರು ಬೆಲೆ ಅಥವಾ ಪ್ರಯೋಗಿತ ಬೆಲೆ

ಯಾವ ಬೆಲೆಗೆ ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳನ್ನು ಕೊಳ್ಳಲು ಅಥವಾ ಮಾರಲು ಕರಾರಿನ ಧಾರಕನು ತನ್ನ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಚಲಾಯಿಸುತ್ತಾನೋ ಆ ಬೆಲೆಯನ್ನು ಆಯ್ಕೆಯ ಬೆಲೆ ಅಥವಾ ಚಲಾಯಿತ ಬೆಲೆ ಎನ್ನುತ್ತೇವೆ.

ಪಕ್ವತಾ ದಿನಾಂಕ/ಪಕ್ವತಾ ಅವಧಿ

ಆಯ್ಕೆ ಕರಾರು, ಕರಾರಿನ ದಿನದಿಂದ ಎಷ್ಟು ದಿನಗಳವರೆಗೆ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವುದೋ, ಆ ಅವಧಿಯನ್ನು ಪಕ್ವತಾ ಅವಧಿ ಎನ್ನುತ್ತಾರೆ. ಈ ಅವಧಿಯ ಕೊನೆಯ ದಿನವೇ ಪಕ್ವತಾ ದಿನ.

ಕರಾರಿನನ್ವಯ, ಕರಾರಿನ ಅವಧಿಯೊಳಗಾಗಿ ಅಥವಾ ಕರಾರಿನ ಕೊನೆಯ ದಿನದಂದು ವಹಿವಾಟನ್ನು ನಡೆಸಬಹುದು.

ಪಕ್ವತಾ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ, ಪಕ್ವತಾ ದಿನಕ್ಕಿಂತ ಮುಂಚಿತವಾಗಿ, ಯಾವುದೇ ದಿನದಂದು ಕರಾರಿನನ್ವಯ ವಹಿವಾಟನ್ನು ನಡೆಸಿದರೆ ಅಂತಹ ಆಯ್ಕೆಗಳನ್ನು 'ಅಮೆರಿಕನ್ ಆಯ್ಕೆಗಳು' ಎನ್ನುತ್ತಾರೆ. ಅಂದರೆ ಅಮೆರಿಕನ್ ಆಯ್ಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಧಾರಕನು ಪಕ್ವತಾ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ದಿನದಲ್ಲಿಯಾದರೂ ಕರಾರಿನನ್ವಯ ವಹಿವಾಟನ್ನು ನಡೆಸಬಹುದು. ವಹಿವಾಟನ್ನು ಪರಿಪಕ್ವತಾದಿನ ಅಥವಾ ವಾಯಿದೆಯ ಕೊನೆಯ ದಿನದಂದು ನಡೆಸಿದರೆ ಅಂತಹ ಆಯ್ಕೆಗಳನ್ನು ಯುರೋಪಿಯನ್ ಆಯ್ಕೆಗಳೆನ್ನುತ್ತಾರೆ.

ಆಯ್ಕೆಗಳ ಬಗೆಗಳು

ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ಆಯ್ಕೆಗಳಲ್ಲಿ 2 ವಿಧಗಳಿವೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ (1) ಕರೆ ಆಯ್ಕೆಗಳು ಮತ್ತು (2) ಮಂಡಿತ ಆಯ್ಕೆಗಳು.

ಒಂದರಲ್ಲಿ ಕೊಳ್ಳಲು ಇರುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು 'ಕರೆ ಆಯ್ಕೆ' ಯೆಂದೂ ಮಾರಲು ಇರುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು 'ಮಂಡಿತ ಆಯ್ಕೆ' ಎಂದೂ ಕರೆಯುತ್ತಾರೆ.

ಕರೆ ಆಯ್ಕೆಯಲ್ಲಿ ನಿಗದಿತ ಮೊತ್ತದ ನಮೂದಿತ ಪ್ರತಿಭೂತಿಯನ್ನು, ಸೂಚಿತ ಪ್ರಯೋಗಿತ ಬೆಲೆಗೆ ವಾಯಿದೆಯ ದಿನದಂದು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಮುಂಚಿತವಾಗಿ ಕೊಂಡುಕೊಳ್ಳಲು ಧಾರಕನಿಗೆ ಅಧಿಕಾರವಿರುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಬೆಲೆ ಚಲಾಯಿತ ಬೆಲೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದ್ದರೆ ಧಾರಕನು ಆಯ್ಕೆಯ ತನ್ನ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಚಲಾಯಿಸಿ ಲಾಭವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಾನೆ. ಆಕಸ್ಮಿಕವಾಗಿ ಪ್ರಯೋಗಿತ ಬೆಲೆಯು ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಬೆಲೆಗಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಾದಲ್ಲಿ ತನ್ನ ಕೊಳ್ಳುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸದೆ ಕರಾರನ್ನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸುತ್ತಾನೆ.

ಮಂಡಿತ ಆಯ್ಕೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳನ್ನು ಮಾರಾಟ ಮಾಡುವ ವ್ಯಕ್ತಿ, ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳನ್ನು ಮಾರಾಟ ಮಾಡುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ತನ್ನಲ್ಲಿಯೇ ಉಳಿಸಿಕೊಂಡಿರುತ್ತಾನೆ. ಆಯ್ಕೆಗಳ ಮೂಲಕ ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳ ಬೆಲೆ ಮುಂದೆ ಕಡಿಮೆಯಾದರೆ ಆಗಬಹುದಾಗಿದ್ದ ನಷ್ಟವನ್ನು ನಿವಾರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವನು ಈ ಕರಾರನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುತ್ತಾನೆ. ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಬೆಲೆ ಚಲಾಯಿತ. ಅವನು ಕರಾರಿನಂತೆ ಮಾರಾಟ ಮಾಡುತ್ತಾನೆ. ಹಾಗಿಲ್ಲದಿದ್ದಲ್ಲಿ ವಹಿವಾಟನ್ನು ರದ್ದು ಮಾಡುತ್ತಾನೆ.

ಆಯ್ಕೆ ಕರಾರಿನಲ್ಲಿ ವಹಿವಾಟು ನಡೆಯುವ ಬಗೆ :

ಉದಾಹರಣೆಗೆ ರಾಮ ಮತ್ತು ಕೃಷ್ಣ 25-5-1997ರಂದು ಆಯ್ಕೆ ಕರಾರೊಂದನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆಂದು ಭಾವಿಸೋಣ. ಈ ಕರಾರಿನ ಅನ್ವಯ ಕೃಷ್ಣನು ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳನ್ನು 25-7-1997ರೊಳಗಾಗಿ ಅಥವಾ 25-7-97ರಂದು ರೂ. 1000ಗೆ ರಾಮನಿಂದ ಕೊಳ್ಳಲು ವಾಗ್ದಾನ ಮಾಡುತ್ತಾನೆ. ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಆಯ್ಕೆಯ ಅಧಿಮೌಲ್ಯವನ್ನು ರೂ. 50ಗಳೆಂದು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಯಿತೆನ್ನೋಣ. ಈ ಐಚ್ಛಿಕ ಅಧಿಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಆರಂಭದಲ್ಲಿಯೇ ಕೃಷ್ಣನು ರಾಮನಿಗೆ ನೀಡುತ್ತಾನೆ.

25-5-97ರ ವೇಳೆಗೆ ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಬೆಲೆ ರೂ. 800ಗಳಿಗೆ ಕುಸಿಯಿತ್ತೆನ್ನೋಣ. ಆಗ ಕೃಷ್ಣನು ಕರಾರಿನನ್ವಯ ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳನ್ನು ಖರೀದಿಸಿದರೆ ಈಗಾಗಲೇ ನೀಡಿರುವ ರೂ. 50ಗಳ ಅಧಿಮೂಲ್ಯದ ಜೊತೆಗೆ ಇನ್ನೂ ರೂ. 200ಗಳ ನಷ್ಟವನ್ನು ಅನುಭವಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಕೃಷ್ಣನು ಕರಾರನ್ನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವ ತನ್ನ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಚಲಾಯಿಸುತ್ತಾನೆ. ಇದರಿಂದ ತನ್ನ ನಷ್ಟವನ್ನು ಕೇವಲ ರೂ. 50ಗಳಿಗೆ ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ.

ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಬೆಲೆ ಕುಸಿಯದೆ, ಕರಾರು ಬೆಲೆಗಿಂತ ಜಾಸ್ತಿಯಿದ್ದಿದ್ದರೆ ಅವನು ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳನ್ನು ಕೊಳ್ಳಲು ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಚಲಾಯಿಸಬಹುದಿತ್ತು.

ಈ ವಿಧವಾಗಿ ಐಚ್ಛಿಕ ಕರಾರಿನಲ್ಲಿ ಧಾರಕನು ಪ್ರತಿಭೂತಿಯ ಬೆಲೆಯಲ್ಲಿನ ಪ್ರತಿಕೂಲಕರ ಚಲನೆಯಿಂದ ತನ್ನನ್ನು ತಾನು ರಕ್ಷಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಹಾಗೂ ಅನುಕೂಲಕರ ಚಾಲನೆಯಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅದರಿಂದಾಗುವ ಲಾಭವನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾನೆ.

ವಹಿವಾಟಿನಲ್ಲಿ ಮಾರಲು ಅಥವಾ ಕೊಳ್ಳಲು ಅಥವಾ ಕರಾರನ್ನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸಲು ಇರುವ ಆಯ್ಕೆಯ ಅಧಿಕಾರದ ಅಂಶವೇ ಆಯ್ಕೆಗಳ ಸ್ಫುಟ ಲಕ್ಷಣ.

ಪರಿಸಮಾಪ್ತಿ

ನಿಷ್ಪನ್ನಗಳು ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡುವವರಿಗೆ ನಷ್ಟಸಂಭಾವ್ಯತೆಯಿಂದ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನೀಯುತ್ತದೆ. ದ್ರವತ್ವದ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ನೋಡಿದಾಗ ನಿಷ್ಪನ್ನಗಳು ಹಣಕಾಸಿನ ಆಕರವಾಗಬಲ್ಲವು. ಒಂದು ಸಣ್ಣ ಮೊತ್ತವನ್ನಿತ್ತು ವಹಿವಾಟಿನಿಂದ ಆಗಬಹುದಾದ ನಷ್ಟದಿಂದ ರಕ್ಷಣೆ ಪಡೆಯಲು ಸೂಕ್ತ ದಾರಿ ನಿಷ್ಪನ್ನಗಳು.

ನಿಷ್ಪನ್ನಗಳ ಸದುಪಯೋಗ, ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಲ್ಲಿ ಕರಾರನ್ನು ಗೌರವಿಸುವಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರುವಲ್ಲಿ ಅವರಿಗಿರುವ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕತೆ, ಅರ್ಹತೆ ಮತ್ತು ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದೆ.

ನಿಷ್ಪನ್ನಗಳ ಉಪಯೋಗಕ್ಕೆ ಸೂಕ್ತ ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಅನುಭವ ಅಗತ್ಯ. ತಿಳುವಳಿಕೆಯಿಲ್ಲದೆ ಇಂತಹ ಸಂಲೇಖಗಳ ಉಪಯೋಗ ಅಪಾಯಕಾರಿ. ನಿಷ್ಪನ್ನಗಳ ಬಳಕೆ ಸೂಕ್ತ ರೀತಿಯಲ್ಲಾಗಲು ನಿಯಂತ್ರಣ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಂದರ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಈ ಸಂಸ್ಥೆ ಕರಾರಿನ ಕಟ್ಟುಪಾಡುಗಳನ್ನು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟವರು ಗೌರವಿಸುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ನಿಷ್ಪನ್ನಗಳ ಉಪಯೋಗದಿಂದ ಭಾರತದಲ್ಲಿನ ಆರ್ಥಿಕ ವಹಿವಾಟು ಸರ್ವತೋಮುಖ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಬಲ್ಲದು ಹಾಗೂ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆರ್ಥಿಕ ವಹಿವಾಟುಗಳ ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ಏರಬಲ್ಲದು ಎನ್ನುವುದರಲ್ಲಿ ಸಂಶಯವಿಲ್ಲ.

ಅನುಬಂಧ

ನಿಷ್ಪನ್ನಗಳು

1 ನಿಷ್ಪನ್ನಗಳು–ಆರ್ಥಿಕ ಕರಾರುಗಳು

2 ಎರಡು ಪ್ರಮುಖ ವಿಧಗಳು

ಅ. ಭವಿಷ್ಯಗಳು

ನಿರ್ಧಾರಿತ ದಿನಾಂಕದಂದು, ಮುಂಚಿತವಾಗಿಯೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಕ್ರಯಕ್ಕೆ ಪಡೆಯಲು ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳನ್ನು ಮಾರುವವರು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಒಪ್ಪಂದ

ಆ. ಆಯ್ಕೆಗಳು

ಪ್ರತಿಭೂತಿಗಳನ್ನು ಕೊಳ್ಳುವ ಅಥವಾ ಮಾರುವ ನಿರ್ಬಂಧವೇನಿಲ್ಲ. ಕರಾರನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವುದು ಕರಾರಿನ ಧಾರಕ. ಈ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕಾಗಿ ಧಾರಕನು ಕರಾರಿನ ರಚಕ/ದಾನಿಗೆ ಆಯ್ಕೆಯ ಅಧಿಮೌಲ್ಯವನ್ನು ತೆರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಧಾರಕ ಯಾರೆಂಬುದನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿ

- ಅಮೆರಿಕನ್ ಆಯ್ಕೆಗಳು
- ಯೂರೋಪಿಯನ್ ಆಯ್ಕೆಗಳು
- ಕರೆ ಆಯ್ಕೆಗಳು
- ಮಂಡಿತ ಆಯ್ಕೆಗಳು

★

ಭಾರತೀಯ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಹಾಗೂ ಹೊಸ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳು

(3ನೇ ಪುಟದಿಂದ ಮುಂದುವರಿದಿದೆ)

ಗಳನ್ನೂ ಈ ಜಾಲ ತೆಗೆದುಹಾಕಿದೆ. ವಾಣಿಜ್ಯ ವ್ಯವಹಾರಗಳೂ ಈಗ ಈ ಜಾಲದ ಮೂಲಕ ನಡೆಯುತ್ತಿದೆ. ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ವ್ಯವಹಾರಗಳನ್ನೂ ಈ ಜಾಲದ ಮೂಲಕ ಸುರಕ್ಷಿತವಾಗಿ ನಡೆಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವೇ ಎಂಬುದನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಆಗಿರುವ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ, ಇದು ಅನತಿಕಾಲದಲ್ಲಿಯೇ ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿರದು. ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಬ್ಯಾಂಕು ತನ್ನ ಶಾಖೆಯನ್ನು ಎಲ್ಲೂ ತೆರೆಯದೇ ಇದ್ದರೂ ಜಗತ್ತಿನಾದ್ಯಂತ ವ್ಯವಹಾರಗಳನ್ನು ನಡೆಸಬಲ್ಲದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಗಾಬರಿಗೊಳಿಸುವ ವೇಗದಲ್ಲಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುತ್ತಿದೆ. ಅಂತೆಯೇ ಹೊಸ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನೂ ಹುಟ್ಟುಹಾಕುತ್ತಿದೆ. ಕಾನೂನಿನ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟುಗಳು ನಿರ್ಮಾಣವಾಗುತ್ತಿವೆ. ಭಾರತೀಯ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗು ತನ್ನ ಪರಿಸರಕ್ಕನುಗುಣವಾಗಿ ಯಥೋಚಿತ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡರೆ ಮಾತ್ರ ಒಳ್ಳೆಯ ದಿನಗಳನ್ನು ಕಾಣಬಲ್ಲದು ಎನಿಸುತ್ತದೆ. ಶಾಖಾ ರಹಿತ ಬ್ಯಾಂಕೊಂದರ ಕಲ್ಪನೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ನಾಯಕರಿಗೆ ಮಾತ್ರವಲ್ಲ, ಇಡೀ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಚಳಿ ಹುಟ್ಟಿಸುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಸದ್ಯಕ್ಕೇನೂ ಅಂತಹ ಆತಂಕ ನಮ್ಮನ್ನು ಕಾಡಬೇಕಾದದ್ದಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ನಮ್ಮ ಮುಂದಿನ ಪೀಳಿಗೆಯವರು ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ಅನ್ನು ಬೇರೆ ರೂಪದಲ್ಲಿಯೇ ನೋಡುತ್ತಾರೆ ಎನ್ನುವುದು ಖಚಿತ, ★

ಸಿಬ್ಬಂದಿಕರಣ—ಒಂದು ಪಕ್ಷಿನೋಟ

(8ನೇ ಪುಟದಿಂದ ಮುಂದುವರಿದಿದೆ)

ಒಂದು ಮುಖ್ಯವಾದ ಅಂಶ. ಮಧ್ಯಮವರ್ಗದಲ್ಲಿ ಅತಿ ಹೆಚ್ಚುಕೊಳ್ಳುವ ಶಕ್ತಿ ಇರುವುದಕ್ಕೆ ದಂಪತಿಗಳ ಉದ್ಯೋಗ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಅತಿಯಾದ ಮಾನಸಿಕ ಒತ್ತಡ ಇರುವುದು. ಏಕೆಂದರೆ ಆಕೆ ಗೃಹಿಣಿ, ತಾಯಿ, ಸೊಸೆ ಅತ್ತಿಗೆ ಇನ್ನೂ ಎಲ್ಲಾ ಆಗಿ ಸಮಾಜವನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗುವುದು. ಕಛೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಸುಂದರ ಕನ್ಯೆ/ಹೆಂಗಸು ಪಡುವ ಕಷ್ಟ ಕಾರ್ಪಣ್ಯಗಳು, ಅದರಲ್ಲೂ ಲೈಂಗಿಕ ಬವಣೆ, ಹೇಳತೀರದು. ಬೆಂಕಿಪೊಟ್ಟಣ ಹಾಗೂ ಪಟಾಕಿ ಬಾಣ ಬಿರುಸು ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿರುವ ಮಕ್ಕಳು ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ನೋಡಿದರೆ ನಮ್ಮ ಜನಶಕ್ತಿ ಅಳವಡಿಸುವಿಕೆಯ ಲಕ್ಷಣವೇನೆಂಬುದನ್ನು ಅರಿಯಬಹುದು. ಕೆಲವು ಸರ್ಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಾನಸಿಕ ಒತ್ತಡ ನಿವಾರಣೆ ಮಾಡಲು ಯೋಗಾಭ್ಯಾಸ ತರಗತಿಗಳನ್ನು ಏರ್ಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಜಪಾನಿನ ಸೋನಿ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಶ್ರಮ ವಹಿಸಿ ದುಡಿದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ರಾತ್ರಿ ಚೆನ್ನಾಗಿ ನಿದ್ರೆಮಾಡಲು ವಿವಿಧ ಸುವಾಸನೆಯುಳ್ಳ ಕೈಗಡಿಯಾರಗಳನ್ನು ಕೊಡಲಾಗಿದೆ.

ಇನ್ನೂ ಹೀಗೆ ಆಶ್ಚರ್ಯ ಅದ್ಭುತ ಹಾಗೂ ಕರುಣಾಜನಕವಾದ ಪ್ರಸಂಗಗಳು ಈ ಪಕ್ಷಿ ನೋಟದಲ್ಲಿ ಕಾಣಸಿಗುವುದು. ವೇಗಯುತವಾದ ಉದ್ಯೋಗ ಪೇಟೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಸಂಸ್ಥೆಯಾಗಲಿ, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಪರವಾಗಿ ಸರಿಹೊಂದಿಕೊಂಡು ಉಪಾಯವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದೇ ಎಲ್ಲ ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳಿಂದ ಒಳಿತು. ★

R. N. 36702/83

PRINTED BY G. H. KRISHNAMURTHY, MYSORE PRINTING AND PUBLISHING HOUSE, ASHOKA ROAD, MYSORE-1